وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
هيئة المعاهد الفنية
معهد الادارة / الرصافة

الوجيز في شرح قانون العمل

رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧

١٩٨٨ - ١٩٨٩

تأليف الدكتور يوسف الياس

٦

فصل تمهيدي
مدخل الى دراسة قانون العمل:

تعريف قانون العمل:

قد يوحي مصطلح قانون العمل بأن هذا القانون يضم القواعد القانونية المنظمة لأداء كل انواع العمل التي يزاولها الافراد في المجتمع. غير ان هذا القول ليس صحيحاً على اطلاقة . لان للعمل الذي تنظمه قواعد قانون العمل معنى اصطلاحياً لابد من تحديده اولاً ، لكي نتمكن بعد ذلك من معرفة المقصود بقانون العمل.

ويقوم تحديد معنى العمل اصطلاحياً ، في فقه قانون العمل ، على تقسيمه عدة تقيسمات :

- فهو يقسم من حيث طبيعة الجهة التي يؤدي العمل لمصلحتها الى قسمين : عمل عام وهو العمل الذي يؤدي لمصلحة مرفق عام ، وعمل خاص يقوم به العاملون لحسابهم ، او لحساب شخص ليس من السلطات العامة.
- ويقسم العمل الى مأجور وتبرعي . وفقاً لمن يؤديه إن كان يتقاضى اجراً مقابل ادائه ام لا.
- ويقسم اخيراً الى عمل مستقل وعمل تابع ، تبعاً لاستقلال أو تبعيته من يؤديه الى شخص آخر اثناء اداء العمل ، فيعد العمل مستقلاً عندما لايكون من يؤديه في حالة تبعية للغير ، ويعد العمل تابعاً متى كان من يؤديه خاضعاً – اثناء ادائه – لسلطة اشراف وتوجيه من يؤدي العمل لمصلحته (١).

---

١) د. حسن كيرة : اصول قانون العمل . ط ٣ ، الاسكندرية ، ١٩٧٩ ص١٧ – ٢٠. د. جلال العدوى : قانون العمل/ القواعد العامة . الاسكندرية ٩٦٧ – ٩٦٨ ص٨ – ٩ .

وهكذا نجد ان الاحوال التي يؤدي فيها العمل متعددة ، وقد اقتضى تعددها هذا ان تختلف الاحكام القانونية المنظمة لها ، وان تتوزع على فروع القانون المختلفة ، فالعمل العام تنظم احكامه قوانين الوظيفة العامة (٢) ، في حين تنظم احكام العمل المستقل والعمل التبرعي في القانون المدني.

ونخلص مما تقدم الى ان قانون العمل هو القانون الذي يحكم العمل الخاص التابع المأجور (٣) ، مع الاشارة الى ان قواعد هذا القانون لاتحكم فقط العلاقات الفردية الواردة على هذا العمل ، وانما تنصرف ايضاً الى الروابط الجماعية التي تنشأ بين العمال ومستخدميهم من ناحية ، والى القواعد المنظمة لاداء العمل وفقاً لما تقتضيه المصلحة الاجتماعية العليا بكل مايفرضه ذلك من صيغ تدخل الدولة في تنظيم علاقة العمل والرقابة على الاحكام المنظمة لها وحسم النزاعات الناشئة عنها.

وعليه فاننا نعرف قانون العمل بانه : مجموعة القواعد القانونية الواردة على والمنظمة للعلاقات الناشئة عن اداء العمل الخاص المأجور التابع.

نشأة قانون العمل :

يعد قانون العمل حديث النشأة ، فلا ترجع بوادره الاولى الى اكثر من قرن ونصف القرن ، لذا فان هذا القانون ولد في احضان النظام الراسمالي ، ذلك لان علاقة العمل المأجورة التي ظهرت في ظله لم تكن معروفة في نظامي الرق والاقطاع.

---

٢) وهي قانون الخدمة المدنية ، وقانون الخدمة والتقاعد العسكري ، وقانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي ، وبعض قوانين الخدمة الخاصة .

٣) كنا قد ذهبنا مذهبا مختلفا في مؤلفنا / قانون العمل العراقي - الجزء الاول - علاقات العمل الفردية ١٩٨٠ ، ص٥ - ٧ ، وذلك راجع الى الاختلاف في احكام قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ عن قانون العمل الملغى رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ حيث كانت تسري احكام الاخير على عمال القطاعين الاشتراكي والخاص .

لقد تسببت الثورة الصناعية في اوربا في القضاء على شكل علاقات الانتاج القائمة قبلها ، وجاءت الثورة الفرنسية عام ١٧٨٩ لتقيم نظاماً سياسيا وقانونيا قائما على الحرية المطلقة ، مما ادى الى عدم تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل ، لانها اعتبرت مثل هذا التدخل تقريراً لامتياز ينحاز لجانب دون آخر ، يخل بمبدأ الحرية الذي تبنته شعارا اساسيا لها (٤) . كما انها حافظت على« المنافسة الحرة في سوق العمل ، فقررت لهذا الغرض حظر قيام اية تكتلات عمالية حتى لاتشكل هذه التكتلات قوة ضغط تخل بهذه المنافسة (٥) .

ولقد اصبحت النظرة الى العمل - في ضوء التقدم - اقتصادية بحته ، بكل ماينطوي عليه ذلك من اغفال للاعتبارات الانسانية في العمل ، وقد انعكس ذلك على القانون الوضعي ، فاقام هذا القانون علاقة العمل على اساس التنظيم التعاقدي وفقاً لمبدأ سلطان الارادة وحرية التعاقد ، فاعتبر عقد العمل نوعا من انواع الاجارة، فخضعت علاقة العمل لاحكام عقد الايجار ، وترك القانون لطرفي العقد حرية تحديد شروطه بارادتهما وفقاً لما تقرره سوق العمل.

لقد تعرضت هذه التصورات القانونية لنقد شديد حين تبين وجهها السلبي ، فقد انتقدت لانها تقوم على اساس افتراضي مؤداه تساوي قدرة طرفي العقد على المساومة ، في حين اكد الواقع ان هذا الافتراض نظري محض ، لانه يغفل اختلاف المراكز الاقتصادية لطرفي العلاقة ، حيث يستطيع صاحب العمل ، بما يملكه من قدرة اقتصادية ، فرض شروطه على العامل الذي لايملك القدرة على المساومة لحاجته الى العمل كوسيلة لكسب عيشه ، ولهذا لم يكن امامه من اختيار سوى الرضوخ لشروط صاحب العمل ، كما انتقدت من ناحية اخرى لاغفالها حقيقة ان علاقة العمل ليست علاقة مادية بحتة ، بل هي علاقة تمتد الى كرامة الانسان ذاته ، وتترك اثاراً على كيان المجتمع باسره.

وعملياً ، انتهى هذا التنظيم القانوني الى مساوئ كثيرة بالنسبة للعمال الذين

---

٤) راجع للتفصيل : رواست وديران : الوجيز في التشريع الصناعي ، باريس ، داللوز ١٩٤٧ ص ١٤ .

٥) حظرت فرنسا هذه التكتلات بقانون صادر سنة ١٧٩١ ، وحظرتها انكلترا بالقانون الصادر سنة ١٨٠٠ .

استغلوا ابشع استغلال ، فتدنت اجورهم ، وساءت ظروف عملهم ، وطالت ساعات عملهم ، وفقدت كل الضمانات التي تحمي العامل من المخاطر التي يواجهها اثناء العمل.

ولقد ادت هذه الظروف كلها مجتمعة الى ان يتحرك العمال للدفاع عن مصالحهم في مواجهة استغلال اصحاب العمل ، وقد وجدت هذه الدعوة صدى واسعا في الفكر الانساني ، والسياسي منه بوجه خاص ، وان كانت اتجاهات هذا الفكر قد تعددت ، فتراوحت بين دعوات اصلاحية لاتمس جوهر النظام الراسمالي ، الى دعوات ثورية ترى ان العلاج الناجح يقتضي القضاء على هذا النظام ، واقامة نظام اشتراكي بدله (٦) . وايا كانت هذه الاتجاهات ، فانها قد اثرت بصورة مباشرة او غير مباشرة في موقف السلطة السياسية باتجاه التدخل لتنظيم علاقات العمل تشريعياً ، فكانت بدايات هذا التدخل في اواسط القرن التاسع عشر ، ايذانا بمولد فرع جديد من فروع القانون ، تنامى فيما بعد بسرعة كبيرة ، ذلك هو قانون العمل ، الذي يحتل اليوم مكانة مهمة بين فروع القانون ، لمساسه المباشر بحياة شريحة واسعة من البشر.

نشاة وتطور قانون العمل في العراق :

اشرنا فيما سبق الى ان الثورة الصناعية في اوربا كانت السبب الفاعل الرئيس في ظهور علاقة العمل الماجورة ، ومن ثم في تحريك الاسباب والاحداث التي ادت الى نشاة قانون العمل هناك . لذا فان تاخر قيام الصناعة في القطر كان السبب الرئيس في تاخر نشاة قانون العمل في العراق.

لقد كانت البدايات الاولى لنشاة الصناعة في القطر في اواخر القرن الماضي، ثم اخذت بالتطور في الربع الاول من هذا القرن ، حيث قامت بعض الصناعات الاستهلاكية ، كما بدات ايضاً في الفترة ذاتها ، الصناعة التي كان لها اثر مهم في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، وهي صناعة استخراج النفط ، كما

---

٦) راجع للتفصيل ، رسالتنا للدكتوراه : الحماية القانونية للاجر في قانون العمل العراقي والمصري . جامعة عين شمس ، القاهرة ١٩٧٧ ص ١٩ .

قامت المنشآت الخدمية الكبيرة في قطاع المواصلات، وهي الموانئ وسكك الحديد، فاستخدمت اعداداً وفيرة من العمال ، فكانت حصيلة ذلك كله ان تنامت الطبقة العاملة عددياً ، وبدأت تخوض صراعها ضد مستغليها ، ثم نظمت نفسها نقابياً ، حيث تأسست اول منظمة نقابية في القطر باسم جمعية اصحاب الصنائع العراقية ، فشكلت قوة ضغط على السلطة الحاكمة آنذاك ، واجبرتها على الاستجابة لبعض مطالبها ، ومع توسع الاضرابات العمالية ، واشتداد قوة التنظيمات النقابية ، واضطرت السلطة الى ان تصدر اول تشريع للعمل في القطر ، هو قانون العمال رقم (٧٢) لسنة ١٩٣٦ (٧) .

وبعد صدور هذا القانون ، ونتيجة لانضمام العراق قبل ذلك الى منظمة العمل الدولية سنة ١٩٣٢ ، نشطت حركة التشريع العمالي بشكل مصادقة على بعض اتفاقيات العمل الدولية ، وتعرض هذا القانون الى تعديل مهم بعد ست سنوات من صدوره ، حيث عدلت احكامه بموجب قانون التعديل رقم ٣٦ لسنة ١٩٤٢.

وقد ادت التطورات اللاحقة لهذا التعديل ، ومن اهمها تنامي حركة التصنيع وازدياد عدد العمال وارتفاع وعيهم ، واشتداد قوة تنظيمهم النقابي ، وتصاعد النضال الثوري المعادي للسلطة الحاكمة ، والى تزايد اهتمام الحكومة آنذاك بتحقيق بعض الاصلاحات الاقتصادية والاجتماعية ، فكان ان اصدرت قانونا جديدا للعمل برقم (١) لسنة ١٩٥٨ ، ليحل محل قانون العمل رقم (٧٢) لسنة ١٩٣٦ المعدل . وقد عدل هذا القانون عدة مرات في اعقاب ثورة ١٤ تموز ١٩٥٨ ، كما صدر بعد ثورة ٨ شباط ١٩٦٣ ، قانون ذيل قانون العمل رقم (٥٣) لسنة ١٩٦٣ ، الذي يعتبر اهم تشريع حتى ذلك الحين عالج مشكلة انهاء الخدمة. ثم صدر القانون رقم (١٧١) لسنة ١٩٦٧ الذي الغى الاحكام الخاصة بالنقابات الواردة في القانون رقم (١) لسنة ١٩٥٨ ، واحل محلها احكاما جديدة.

وبعد ثورة ١٧ تموز ١٩٦٨ ، حظى قانون العمل باهتمام كبير ، حيث اعد مشروع لقانون جديد طرح للمناقشة العامة في اليوم الاول من ايار ١٩٧٠ ، ثم صدر برقم ١٥١ ١٩٧٠ في اليوم السادس عشر من تموز ١٩٧٠ ، ليسري اعتبارا من ١ / ١ / ١٩٧١.

---

٧) كان عقد العمل قبل صدور هذا القانون ، يخضع للقانون المدني النافذ آنذاك ، وهو مجلة الاحكام العدلية الصادرة في عهد الاحتلال العثماني التي كانت تعتبر عقد العمل نوعا من انواع الاجارة .

وقد عدل هذا القانون بعد صدوره مرات عديدة بصيغة قوانين معدلة او بقرارات صادرة عن مجلس قيادة الثورة ، كما صدرت تنفيذا له عدة انظمة وتعليمات ، حتى كان القرار المهم الصادر عن مجلس قيادة الثورة برقم (١٥٠) في ١٩ / ٣ / ١٩٨٧ الذي قضى بقصر سريان احكام قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ على عمال القطاع الخاص والتعاوني والمختلط. وتحويل من كان يخضع لاحكامه من عمال دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي الى موظفين يخضعون لاحكام قانون الخدمة المدنية او قواعد الخدمة (٨).

وبهذا ضاق نطاق سريان قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ من حيث الاشخاص اعتباراً من ١٩ / ٣ / ١٩٨٧ باستبعاد من تحول الى موظفين من العمال الذين كانوا خاضعين لاحكامه. كما ان احكامه اضحت بحاجة الى اعادة نظرة شاملة في ضوء هذا التطور المهم في السياسة التشريعية . ولقد تحقق ذلك باصدار قانون جديد للعمل برقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ ، اعتبر نافذاً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية في ١٧ / ٨ / ١٩٨٧ (٩). وهو القانون الذي سيكون موضع دراستنا في هذا الكتاب.

مصادر قانون العمل : (١٠)

يتميز قانون العمل بتعدد مصادره ووفرتها ، ويمكن تصنيف هذه المصادر في نوعين: مصادر رسمية ومصادر مهنية :

النوع الاول : المصادر الرسمية :

١- الدستور : نظراً للاهمية الخاصة لبعض القواعد المنظمة للعمل ، فان الدساتير الحديثة تنص على بعض منها ، باعتبارها مبادئ اساسية للمجتمع ،

---

٨) انظر نص القرار في الوقائع العراقية ، العدد ٣١٤٣ في ٣٠ / ٣ / ١٩٨٧ وقد نصت الفقرة الثانية عشرة منه على تنفيذه ، اعتبارا من تاريخ صدوره في ١٩ / ٣ / ٩٨٧ ، عدا الامور المالية فتطبق من ١ / ٤ / ١٩٨٧ .

٩) نشر هذا القانون في العدد ٣١٦٣ من الوقائع العراقية الصادر بتاريخ ١٧ / ٨ / ١٩٨٧.

١٠) راجع لمزيد من التفصيل بحثنا الموسوم : مصادر قانون العمل العراقي . مجلة العمل العربية ، العدد ٣٤ ، كانون الثاني - نيسان / ١٩٨٥ ص ١٢ - ٢٩ .

واخذابهذا النهج فقد تضمن الدستور الصادر سنة ١٩٧٠ بعض المبادئ الاساسية المتعلقة بالعمل ، فقرر ان (العمل حق تكفل الدولة توفيره لكل مواطن قادر عليه) ، وان (العمل شرف وواجب مقدس على كل مواطن قادر عليه تستلزمه ضرورة المشاركة في بناء المجتمع وحمايته وتطويره وازدهاره) ، وقرر كذلك ان (تكفل الدولة تحسين ظروف العمل ورفع مستوى العيش، والخبرة والثقافة لجميع المواطنين العاملين).(١١)

والملاحظ على هذه المبادئ انها تعتبر بمثابة موجه للمشرع ، اذ لاتصلح بذاتها للتطبيق ، وانما يتوقف تطبيقها على اصدار تشريعات تفصيلية . (١٢)

٢- **التشريع العادي :** يتوزع التشريع العادي كمصدر لقانون العمل على نوعين من حيث اصل قواعده ، النوع الاول هو التشريع ذو الاصل الداخلي ، والنوع الثاني هو التشريع ذو الاصل الدولي.

أ - التشريع ذو الاصل الداخلي : لقد دابت مختلف الدول على اصدار تقنين يجمع القواعد المنظمة لعلاقات العمل ، وبهذا الاتجاه اخذ المشرع العراقي منذ اصداره قانون العمل رقم (٧٢) لسنة ١٩٣٦ ، وتجمع هذه القواعد اليوم قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧.

غير ان وجود مدونة قانونية تجمع القواعد التي تحكم علاقات العمل لاينفي وجود قواعد قانونية اخرى تحكم بعض المسائل الجزئية ، وردت في تشريعات مستقلة ، او في تشريعات تعالج موضوعات اخرى . ومن ابرز هذه التشريعات ، القانون المدني ، حيث تضمن فصلاً خاصاً بعقد العمل ، تعتبر احكامه مكملة لما ورد في قانون العمل من احكام ، كما ان الاحكام العامة التي تنظم نظرية العقد في القانون المدني تسري على عقد العمل مالم تتعارض مع الاحكام الخاصة بهذا العقد التي يتضمنها قانون العمل.

وتحيل نصوص قانون العمل صراحة على هذه الاحكام ، اذ تقضي المادة (١٥٥) من قانون العمل بانه (عند عدم وجود نص في هذا القانون ، تطبق احكام القوانين الاخرى ...).

---

١١) انظر المادة (٣٢) من الدستور .

١٢) استاذنا الدكتور محمد لبيب شنب : شرح قانون العمل ، ط ٣ ، القاهرة ، ١٩٧٦ ص ١٧ . ص ١٢

ويدخل ضمن هذا النوع من التشريع ايضاً ، القرارات الصادرة عن مجلس قيادة الثورة التي لها قوة القانون . (١٣)

ب - **التشريع ذو الاصل الدولي** : يتمثل التشريع ذو الاصل الدولي ، بالاتفاقيات الدولية التي تصادق عليها الدولة ، سواءً أكانت هذه الاتفاقيات الدولية صادرة عن منظمة العمل الدولية ، ام منظمة العمل العربية . فهذه الاتفاقيات تصبح ملزمة للدولة متى ماصادقت عليها ، وذلك بموافقة السلطة المختصة فيها بشؤون التشريع على ذلك ، واصدار قانون تكتسب الاتفاقية بمقتضاه صفة القانون الداخلي.

وقد احالت المادة (١٥٥) من قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ على هذه الاتفاقيات حيث قضت بانه في حالة (عدم وجود نص في هذا القانون ، تطبق احكام القوانين الاخرى واحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية المصادق عليها قانونا).

٣- **التعليمات والقرارات الوزارية** : تكتسب التعليمات والقرارات الوزارية اهمية خاصة في مجال قانون العمل ، ويرجع ذلك الى عوامل عديدة اهمها :

آ - ان قواعد قانون العمل - قواعد عامة - ، وقد تجلبه نتيجة ذلك صعوبات في التطبيق حين يراد لها ان تسري على مجالات عمل متباينة ، ولهذا فان التعليمات تعد خير وسيلة يمكن الركون اليها لوضع تفصيلات لهذه القواعد العامة ، حيث تتخذ خصوصية معينة تبعا لتباين المهن والاعمال والظروف.

ب - ان نصوص قانون العمل تتضمن احكاماً ذات طابع فني بحت ، يصعب تحديدها في نصوصه ، ولذلك فان ترك تحديدها الى تعليمات ، يتيح الفرصة للوصول الى تحديد ادق بالتعاون بين وزارة العمل والجهات الفنية المختصة.

---

١٣) تقضي الفقرة (أ) من المادة (٤٢) من الدستور بان لمجلس قيادة الثورة : اصدار القوانين والقرارات التي لها قوة القانون .

جـ - ان بعض احكام قانون العمل تتصف بتاثرها المباشر بالظروف الاقتصادية ، على نحو يجعلها عرضة للتغيير والتعديل باستمرار ، ومن ذلك الاحكام الخاصة بتحديد الاجور والتشغيل والتدريب المهني ، ولذلك فان ترك تحديد بعض الاحكام الخاصة بها للتعليمات والقرارات الوزارية يعطيها المرونة المطلوبة . اذ ان تعديل هذه التعليمات والانظمة ايسر من تعديل القانون . (١٤)

واخذا بهذا الاتجاه تضمن قانون العمل في مادته الثانية والخمسين بعد المئة نصاً يقضي بان (لوزير العمل والشؤون الاجتماعية ان يصدر تعليمات وقرارات لتسهيل تنفيذ احكام القانون) ، كما ان بعض نصوص القانون قد احالت صراحة على التعليمات او القرارات الوزارية لمعالجة مسائل محدودة (١٥).

ومادامت التعليمات والقرارات الوزارية تلي القانون في المرتبة ، لذا لايمكن لقواعدها ان تخالف احكام القانون ، حتى لو كانت هذه المخالفة لمصلحة العامل ، فاذا وردت في التعليمات او القرارات الوزارية مثل هذه المخالفة فانها تكون باطلة ، فتمتنع المحاكم عن تطبيقها (١٦).

---

١٤) انظر : ديران وجسو : المطول في قانون العمل ، جـ ١ ، دااللوز ، باريس ، ١٩٤٧ ص ٢٣٢ - ٢٤٧ . ريفيرو وسافاتيه : قانون العمل ، باريس ، ١٩٧٥ ص ٤٤ . اسماعيل غانم : قانون العمل ، القاهرة ١٩٦١ ص ٤٦ - ٤٧ . حسن كيرة : المرجع السابق ص ٦٥ . لبيب شنب : المرجع السابق ص ١٩ . جلال العدوى : المرجع السابق ص ١٥٠ .

١٥) من ذلك مثلا :

المادة ٢٣ من القانون وقد اصدر الوزير استنادا اليها التعليمات رقم (١٨) لسنة ١٩٨٧ - تعليمات ممارسة الاجانب العمل في العراق . المادة ٢٦ من القانون وقد اصدر الوزير استنادا اليها التعليمات رقم (٢١) لسنة ١٩٨٧ - تعليمات التدريب المهني .

المادة (١٥٥) ، وقد اصدر الوزير استنادا اليها القرار رقم (٥) لسنة ١٩٨٧ بشان وجبات الطعام لعمال المقالع .

المادة (١٢٥) من القانون ، وقد اصدر الوزير استنادا اليها التعليمات رقم (١٧) لسنة ١٩٨٧ - تعليمات قواعد الانضباط النموذجية .

١٦) العدوى ص ١٥٠ - لبيب شنب ص ١٩ .

٤- **العرف** : يعتبر العرف المصدر الاحتياطي الاول للقانون عموماً ، بما في ذلك قانون العمل . وهو يلي التشريع في المرتبة ويكمل نقصه ، غير ان اللجوء الى العرف اصبح محدود الاهمية بسبب ظاهرة وفرة التشريع المنظم لعلاقات العمل ، ولكن هذا لايحول دون تطبيق العرف في حالات نقص التشريع ، او في حالة احالة المشرع عليه .

٥- **القضاء** : اختلف الفقه في تحديد طبيعة احكام القضاء كمصدر من مصادر القانون ، فيرى بعضهم ان احكام القضاء لاتعدوا ان تكون كاشفة لقواعد قانونية موجودة من قبل. ويرى بعضهم الاخر ان للقضاء دورا حقيقياً في خلق قواعد قانونية . والراي الاخير اقرب الى الصواب ، فالقضاء في الكثير من الاحيان يطور نصوص التشريع بما يتفق مع الحاجات المتجددة ، وتكون النتيجة العملية هي خلق قاعدة قانونية . (١٧)

النوع الثاني : المصادر المهنية :

يذهب الجانب الراجح في الفقه الى ان لقانون العمل مصادر مهنية خاصة ، وهذه المصادر هي :

١- نظام العمل : وهو مجموعة قواعد ، ينفرد بوضعها صاحب العمل استنادا الى سلطته في الاشراف والتوجيه ، ويلتزم العمال بمراعاة احكامه كصورة من صور خضوعهم لسلطة صاحب العمل هذه . وتتناول هذه القواعد تنظيم اداء العمل ، والجزاءات التي تقع على العمال في حالة ارتكابهم المخالفات .

٢- القرارات النقابية العامة : وهي القرارات التي تصدر عن التنظيمات النقابية وتتضمن قواعد ملزمة لاعضاء النقابة ، تكون واجبة الاتباع في شؤونهم المهنية. وتكتسب صفة العمومية بسريانها على كل من يكتسب صفة العضوية في النقابة.

---

١٧) انظر : كاميرلنك وليون كان : الوجيز في قانون العمل ، باريس ، ط ٦ ، ١٩٧٣ ص ٥٢ . ريفيرو وسافاتيه : المرجع السابق ص ٤٥ .

الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل :

تنقسم القواعد القانونية من حيث مدى الزامها الى قواعد آمرة لايجوز الاتفاق على مايخالفها ، وقواعد مكملة يجوز للمتعاقدين الاتفاق على خلافها ، ولقد فرضت طبيعة العلاقات التي ينظمها قانون العمل ان تكون قواعده من النوع الاول ، لكي لايكون بمقدور صاحب العمل ان يفرض على العامل اتفاقا مخالفا لاحكام القانون . وتتجلى الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل بالمظاهر الآتية :

الاول : صحة الاتفاق الاصلح للعامل :

لكي يحمي المشرع مصلحة العامل ، اوجب القانون الالتزام باحكامه باعتبارها حداً ادنى لحقوق العمال ، وقد نصت المادة التاسعة منه على ذلك بقولها (تمثل الاحكام الواردة في هذا القانون الحد الادنى لحقوق العمال) ، ويترتب على ماتقدم ان اي اتفاق يخالف القاعدة الآمرة السابقة هذه ، يعد باطلا متى كان هذا الاتفاق يمثل انتقاصا من حقوق العامل المقررة في القانون . اما اذا كان الاتفاق المخالف للقانون في مصلحة العامل فانه يقع صحيحا . وتعبيرا عن ذلك استطرد المشرع في المادة التاسعة ذاتها مقررا انه (حيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل ، تطبق على العمال احكام هذا القانون ، او احكام التنظيم الخاص . ايهما افضل) ، ومن بين ماتنصرف اليه عبارة (التنظيم الخاص) ، الاتفاق الفردي .

الثاني : بطلان تنازل العامل عن حقوقه:

يترتب على الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل ، بطلان تنازل العامل عن الحقوق التي يقررها له القانون . ويتخذ هذا التنازل صورة الابراء ، حيث يبرئ العامل صاحب عمله من كل دينه ، او من بعضه نظير حصوله على الباقي نظرا لعدم قدرته او رغبته في التقاضي . وقد يتخذ في النادر من الاحوال شكل صلح ، حيث يكون هناك تنازل متبادل بين طرفي العقد .

وقد نص القانون في المادة الحادية عشرة منه على ان : (يقع باطلا كل صلح او تنازل او ابراء من الحقوق المقررة للعامل بموجب احكام هذا القانون ، خلال فترة قيام علاقة العمل حتى انقضاء ستة اشهر على انتهائها) .

وفي النص خلل فني في الصياغة اذ كان اقتصاره على التنازل كافيا للوفاء بالغرض ، حيث ان الصلح والابراء ليسا الا صورتين من صور التنازل .

وتستنتج من النص النتيجتان الاتيتان :

١- انه يحدد الحقوق التي يكون التنازل عنها باطلا بتلك التي يقررها القانون

للعامل ، مما يعني ان البطلان لاينصرف الى التنازل عن الحقوق المقررة في العقد الفردي .

٢- انه يحدد المدى الزمني لحظر التنازل بفترة قيام علاقة العمل ، ولمدة ستة اشهر بعد انقضائها . وذلك ضمانا لعدم وقوع العامل تحت التاثير الادبي لصاحب العمل خلال فترة قيام هذه العلاقة ، وحتى يضمن تحرره كلية من هذا التاثير خلال فترة الاشهر الستة اللاحقة لانتهائها .

وبهذين الحكمين يفضل هذا النص ، نص المادة التاسعة من قانون العمل الملغى الذي لم يكن يحدد الحقوق التي يحظر التنازل عنها ، والمدى الزمني لهذا الحظر . (١٨)

الثالث : سريان نصوص القانون الجديد باثر فوري على علاقات العمل القائمة عند صدوره :

من النتائج المهمة التي تترتب على كون قواعد قانون العمل آمره ، ومتعلقة بالنظام العام . ان القواعد الجديدة لهذا القانون تسري باثر فوري على العقود النافذة عند صدوره . ويمتنع لذلك ، منذ نفاذ النصوص القانونية الجديدة اعمال الشروط الواردة في هذه العقود ، اذا كانت تقرر حقوقا للعمال تقل عما تقرره النصوص الجديدة . (١٩)

الرابع : الحماية الجنائية لقواعد قانون العمل :

لايكتفي المشرع بالجزاءات المدنية من بطلان وتعويض كجزاء لمخالفة احكام قانون العمل ، وانما يقرر زيادة على ذلك حماية قواعد هذا القانون جنائيا ، وذلك بفرض عقوبات جنائية ، من غرامة وحبس ، على من يخالف احكامه ، ولقد اورد المشرع العديد من النصوص التي تقرر عقوبة جنائية تفرض على صاحب العمل المخالف . كما قضى في المادة السابعة والاربعين بعد المئة بالزام صاحب العمل بازالة آثار المخالفة التي حكم من اجلها خلال شهرين من تاريخ اكتساب الحكم درجة البتات وقرر في هذه المادة تشديد العقوبة في حالة العود فقضى بانه (اذا كرر

---

١٨) راجع بشان هذا الموضوع في ظل القانون الملغى مقالتنا المعنونة : بطلان تنازل العامل عن حقوقه ، مجلة وعي العمال ، العدد ٥٠٥ في ١٧ / ٣ / ١٩٧٩ ص ٤٠ - ٤١ .

١٩) د. محمود جمال الدين زكي : قانون العمل . ط ٣ ، القاهرة ، ١٩٨٣ ص ٨٨ . حسن كيرة :

المحكوم عليه المخالفة ، فيعاقب بضعف العقوبة المنصوص عليها في هذا القانون ، واذا كانت العقوبة الغرامة ، فيستبدل الحبس بها مدة لاتزيد على شهر واحد) .

نطاق سريان قانون العمل :

من التعريف الذي اوردناه لقانون العمل ، تبين لنا ان نطاقه يتحدد بالعلاقات الواردة على العمل الخاص التابع المأجور .

ويترتب على ذلك استبعاد العلاقات الواردة على العمل العام من نطاق هذا القانون ، ودخولها في اطار فرع آخر من فروع القانون هو القانون الاداري .

ويقصد بالعمل التابع ، وجود من يؤديه في حالة (تبعية قانونية) لصاحب العمل ، ومقتضاها ان يوجد العامل في مركز خضوع لصاحب العمل ، الذي يكون له ان يصدر للعامل اوامر وتعليمات بشان اداء العمل ، وان يشرف عليه ويراقبه اثناء قيامه بالعمل ، واخيرا ان يفرض عليه الجزاء التاديبي اذا لم يراع هذه الاوامر والتعليمات ، او اذا اهمل في تنفيذ التزاماته .

اما الاجر كشرط لخضوع علاقة العمل لقانون العمل ، فيتحقق حين يتقاضى العامل مقابلا للعمل الذي يؤديه لمصلحة صاحب العمل ، سواء كان نقديا ام عينيا ، ايا كانت طريقة تحديده ، ومهما كانت التسمية التي تطلق عليه ، ويستوي في ذلك مايدفعه الى العامل صاحب العمل او غيره ، مادام يدفع اليه في مقابل العمل او بمناسبته .

وقد اخذ قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ بهذه المبادئ صراحة في المادة الثامنة منه التي نصت على ماياتي :

الاول : تسري احكام هذا القانون على جميع العمال في القطاع الخاص والمختلط والتعاوني .

الثاني : يقصد بالعامل لاغراض هذا القانون ، كل من يؤدي عملا لقاء اجر ، ويكون تابعا في عمله لادارة وتوجيه صاحب العمل الذي يقصد به كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم عاملا او اكثر لقاء اجر .

الثالث : تسري احكام هذا القانون على مشاريع واماكن العمل التي تستخدم عاملا واحد فاكثر .

ومن هذا النص نستنتج ماياتي :

١- يتضح من الفقرة الاولى من المادة الثامنة ان القانون يسري على العلاقات الواردة

على العمل الخاص ، وهذا ماتفيده عبارة (القطاع الخاص والمختلط والتعاوني)، اذ يستنتج منها عدم دخول العمل العام فيها .

٢- ان الفقرة الثانية من النص بتعريفها مصطلحي العامل وصاحب العمل اشترطت ان يكون العمل (تابعا وماجورا) .

وبهذا يكون قد تحدد نطاق سريان القانون ليمتد الى جميع العلاقات الواردة على العمل الخاص التابع الماجور ، دون استثناء .

الباب الاول

عقد العمل

تقسيم :

تقتضي دراسة عقد العمل اولا ، تعريفه ، وذلك بتحديد المقصود به ، وتمييزه من العقود الاخرى ، ثم البحث في انعقاده ، ثم في آثاره ، واخيراً في انتهائه.

وبناء على ماتقدم ، فاننا سنوزع هذا الباب على اربعة فصول هي :

الفصل الاول : تعريف عقد العمل

الفصل الثاني : انعقاد عقد العمل

الفصل الثالث : آثار عقد العمل

الفصل الرابع : انتهاء عقد العمل

الفصل الاول
تعريف عقد العمل

يقتضي تعريف عقد العمل ، تحديد ماهيته وبيان عناصره اولاً ومن ثم تمييزه من اهم العقود التي قد يختلط بها ثانيا. وسنبحث في هاتين المسالتين في المبحثين التاليين :

المبحث الاول
عقد العمل وعناصره

تعريف : عرفت المادة ٩٠٠/١ من القانون المدني العراقي ، عقد العمل بانه : عقد يتعهد به احد طرفيه ، بان يخصص عمله لخدمة الطرف الآخر ، ويكون في ادائه تحت توجيهه وادارته ، مقابل اجر يتعهد به الطرف الآخر ، ويكون العامل اجيراً خاصاً .

اما قانون العمل فقد عرفه في المادة (٢٩) بانه : اتفاق بين العامل وصاحب العمل ، يلتزم فيه العامل باداء عمل معين لصاحب العمل ، تبعاً لتوجيهه وادارته ، ويلتزم فيه صاحب العمل باداء الاجر المتفق عليه للعامل .

ويتفق التعريفان الى حد كبير في فحواهما ، مع اختلاف فيما بينهما في اشارة التعريف الوارد في القانون المدني الى تخصيص العامل عمله لخدمة صاحب العمل، ومن ثم تسميته اجيراً خاصاً . في حين اهمل التعريف الوارد في قانون العمل هذه الاشارة . وهذا الاهمال في راينا مقصود لذاته ، وهو يتفق مع مايذهب اليه الفقه من انه لايستلزم لقيام عقد العمل ان يعمل العامل لدى صاحب عمل واحد فقط ، بل يجوز له ان يبرم اكثر من عقد مع اصحاب عمل متعددين ، ولا ان يعمل

بمقتضاه كل الوقت بل يجوز ان يقتصر عمله على جزء منه . (١) وبهذا يمكن ان تتعدد علاقات العمل التي يكون احد اطرافها عامل واحد ، متى توافرت في كل منها عناصر عقد العمل التي سنذكرها في الحال.

عناصر عقد العمل : نستخلص من التعريف الذي اورده القانون لعقد العمل ، ان لهذا العقد ثلاثة عناصر هي العمل الذي يلتزم بادائه العامل ، والاجر الذي يلتزم بادائه صاحب العمل الى العامل ، وحالة التبعية التي يتواجد فيها العامل اثناء العمل.

١- عنصر العمل :

لم يورد قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ تعريفاً للعمل كعنصر في عقد العمل ، بخلاف مافعله المشرع في قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغى ، حيث عرفته المادة السادسة منه بانه : كل مايبذل من جهد انساني - فكري او تقني او جسماني - ، لقاء اجر . وكان الافضل في تقديرنا تضمين القانون تعريفا للعمل ، لانه احد المصطلحات الاساسية المستخدمة في مجمل نصوصه ، قطعا لدابر الاجتهاد في تحديد المقصود به .

وفي راينا ينصرف مفهوم (العمل) كعنصر من عناصر عقد العمل الى كل جهد انساني يبذل لقاء اجر ، فيخرج عن ذلك الجهد الذي يبذله اي كائن آخر غير الانسان ، وكذلك الجهد الذي يؤديه الانسان ، دون ان يتقاضى اجرا عنه . (٢)

٢- عنصر الاجر :

يعتبر هذا العنصر متحققا متى حصل العامل على مقابل للعمل الذي يؤديه ايا كان نوع هذا المقابل - نقديا كان ام عينيا - ، وايا كانت التسمية التي تطلق على مايتقاضاه العامل ، ووفقا لاية طريقة احتسبت اما اذا لم يتحقق ذلك ، حيث كان اداء العمل دون مقابل ، اعتبر العقد من عقود التبرع ، فيخرج بذلك عن المقصود بعقد العمل .

---

١) محمود جمال الدين زكي : قانون العمل ص ٢١٧ فقرة ١٠١ .

٢) كتابنا : قانون العمل العراقي - علاقات العمل الفردية - بغداد ١٩٨٠ ص ٦٧ .

٣- عنصر التبعية :

تتمثل التبعية عنصرا في عقد العمل في تصورين ، اولهما اقتصادي والثاني قانوني

آ- التبعية الاقتصادية : اعتبر بعض الفقهاء عنصر التبعية متحققا متى كان من يقوم بالعمل ، يعتمد اقتصاديا على من يؤدى اليه العمل ، ويتحقق ذلك بتوافر عنصرين ، الاول : ان يعتمد العامل في معيشته على اجره باعتباره المورد الرئيس او الوحيد لعيشه ، والثاني : ان يرصد من يقوم بالعمل نشاطه على خدمة صاحب العمل الذي يؤدي اليه كل مايحصل عليه من اجر عن عمله . (٣)

ومقصود القائلين بالاخذ بمعيار التبعية الاقتصادية هو توسيع نطاق قانون العمل ، بحيث يمتد الى العقود التي يتوافر فيها العنصران المتقدمان ، فيشمل بذلك الفئات التي لاتخضع في عملها لاشراف وتوجيه صاحب العمل . (٤)

غير ان وجهة النظر هذه لم يقبلها اغلب الفقهاء ، حيث وجه اليها العديد من اوجه النقد ، اهمها عدم خضوع التبعية الاقتصادية لمعيار محدد ، وان الاخذ بمعيار التبعية الاقتصادية يؤدي الى ان يكون تحديد طبيعة العقد الذي يرد عليه العمل متوقفا على عنصر خارج عنه هو حالة العامل الاقتصادية ، واخيرا ان معظم الاشخاص يعتمدون على غيرهم اقتصاديا ، وبذلك قد يؤدي الاخذ بفكرة التبعية الاقتصادية الى توسيع كبير لنطاق قانون العمل ، على نحو يتعارض مع التنظيم القانوني للعديد من العلاقات التي ترد على العمل .

ب - التبعية القانونية : للاسباب المتقدمة ، يسلم الراي الراجح في الفقه (٥) ، بوجوب الاخذ بمعيار التبعية القانونية ، عندما يراد تحديد المقصود بها كعنصر من عناصر عقد العمل ، وتتحقق التبعية بهذا المعنى عندما يكون العامل في مركز خضوع لصاحب العمل ، فيكون للاخير ان يصدر للعامل اوامر وتعليمات بشأن اداء

---

٣) والعنصر الثاني هو عنصر قانوني ، وليس عنصرا اقتصاديا . انظر : جلال العدوى ص ٧٩ .

٤) وفي مقدمة هؤلاء : عمال المنازل ، اى الذين يعملون في منازلهم لحساب صاحب العمل.

٥) انظرة ديوان وفيتي : المطلول في قانون العمل جـ ٢ ، داللوز ، باريس ١٩٥٠ ص ٢٤٠ - ٢٤٤ . اسماعيل غانم ص ١٢٩ - ١٣٠ ، حسن كيرة ص ١٤٨ - ١٥٠ ، جمال الدين زكي ص ٢٩١ - ٢٩٥ ، لبيب شنب ص ٣٩ - ٤٨ . جلال العدوى ص ٧٧ - ٧٨ .

العمل ، ويشرف عليه ويراقبه عند القيام به ، واخيرا ان يفرض عليه الجزاء التاديبي اذا لم يراع هذه الاوامر ، او اذا اهمل في تنفيذ التزاماته .

ويأخذ قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ بهذا المفهوم للتبعية ، ويتضح ذلك من تعريفه للعامل في المادة الثامنة / ثانيا بانه (كل من يؤدي عملا لقاء اجر ، ويكون تابعا في عمله لادارة وتوجيه صاحب العمل) ، وكذلك من تعريفه لعقد العمل في المادة التاسعة والعشرين بانه (اتفاق بين العامل وصاحب العمل ، يلتزم فيه العامل باداء عمل معين لصاحب العمل تبعا لادارته وتوجيهه ... الخ) ، ومنهما يتبين ان التبعية التي عناها المشرع ، والقائمة على الادارة والتوجيه ، هي التبعية القانونية .

والتبعية القانونية قد تكون تبعية فنية حين يخضع فيها العامل لاشراف وتوجيه كامل او شبه كامل من قبل صاحب العمل في دقائق وجزئيات العمل ، او تبعية ادارية حيث تقتصر التبعية في هذه الحالة على اشراف صاحب العمل على الظروف الخارجية للعمل كتحديد مكان العمل ووقته وتقسيمه بين العمال .

ويكتفي الفقه المعاصر لتحقق التبعية كعنصر في عقد العمل ، بتوافر التبعية الادارية ، وعليه فان التبعية تتحقق في العقود التي يكون احد طرفيها شخصا يؤدي عملا فنيا ، فتعد العقود التي يرتبط بها الاطباء والمهندسون والممثلون والموسيقيون باصحاب عمل ، عقود عمل ، وان كان اصحاب العمل الذين يعملون لديهم ، لايحذقون المهن التي يمارسها هؤلاء الفنيون ، فلا يكون لاصحاب العمل في هذه الحالة سوى الاشراف الاداري دون الفني .

المبحث الثاني
تمييز عقد العمل من غيره من العقود

قد يشترك عقد العمل مع كثير من العقود ، في بعض عناصره التي سبق ان بيناها ، ولهذا فقد يدق تكييف العقد احيانا ،ولحسم اية مسالة تعرض في هذا الشان، لابد من تحليل العقد لكشف عما اذا كانت تتوافر فيه عناصر عقد العمل ام لا ؟ .

ولن نعالج في هذا المبحث جوانب التشابه بين عقد العمل وكل العقود التي قد تختلط به ، وانما ستقتصر دراستنا على اهم ثلاثة عقود هي عقد المقاولة وعقد الشركة وعقد الوكالة .

١- عقد العمل وعقد المقاولة :

يعرف القانون المدني عقد المقاولة بانه : عقد به يتعهد احد الطرفين ، ان يصنع شيئا او يؤدي عملا لقاء اجر يتعهد به الطرف الاخر . (٦)

ومن هذا التعريف يتبين لنا ، ان عقد العمل وعقد المقاولة يتفقان في ان كلا منهما يلتزم فيه احد الطرفين باداء عمل معين مقابل اجر يتعهد بدفعه الطرف الآخر ، ولهذا فانه لابد من معيار يتخذ اساسا للتفرقة بينهما .

ولقد ذهب الفقه في سعيه نحو تحديد هذا المعيار مذاهب شتى فاقترح العديد من المعايير (٧) ، حتى استقر اخيرا على اعتماد عنصر التبعية كعنصر جوهري في عقد العمل ، معيارا للتفرقة بين هذا العقد وعقد المقاولة .

---

٦) المادة (٨٦٤) من القانون المدني – مصدرها المادة (٦٤٦) من القانون المدني المصري .

٧) راجع في هذه المعايير : ديران وفيتي ص ٢٣٥ ومابعدها ، ريفيرو وسافاتيه ص ٣٠٤ ومابعدها . اسماعيل غانم ص ١١٩ ، حسن كيرة ص ١٦٤ ومابعدها جمال الدين زكي ص ٢٩٥ ومابعدها ، لبيب شنب ص ٧٢ هامش ٥٥ .

ويقر قانوننا المدني الاخذ بهذا المعيار صراحة ، حيث نصت المادة (٩٠٠/٢) منه على انه (يتميز عقد العمل عن عقد المقاولة بان في الاول دون الثاني حقا لرب العمل في ادارة جهود العامل وتوجيهها اثناء قيامه بالعمل ، او على الاقل في الاشراف عليه) .

والتبعية التي تتخذ معيارا للتفرقة بين العقدين – كما سبق ان ذكرنا – وكما يتضح من نص القانون المدني ، هي التبعية القانونية ، فمتى كان العامل تابعا – بهذا المفهوم للتبعية – لصاحب العمل ، كان العقد عقد عمل ، والا كان العقد مقاولة . وعليه فان العمال الذين يعملون في منازلهم او محلاتهم لحساب صاحب عمل . بعيدا عن اشرافه او توجيهه يعدون مقاولين لاعمالا .

٢- عقد العمل وعقد الشركة

يعرف القانون المدني عقد الشركة بانه : عقد به يلتزم شخصان او اكثر ، بان يساهم كل منهم في مشروع اقتصادي ، بتقديم حصة من مال او عمل ، لاقتسام ماقد ينشأ عن هذا المشروع من ربح او خسارة . (٨)

ومن التعريف المتقدم يتبين ان بالامكان ان تقوم شركة بين شخصين ، تقصر حصة احدهما على تقديم عمله فقط . (٩) فيتشابه مركز الشريك هنا من حيث التزامه بالعمل ، مع العامل . كذلك قد يتشابه هذا المركز اذا نص عقد العمل على ان يكون كل اجر العامل جزءاً من الارباح . (١٠)

وياخذ الفقه بمعيار التبعية ايضا للتفريق بين عقد العمل وعقد الشركة في الحالتين المتقدمتين ، فحين يكون احد الطرفين تابعا للطرف الاخر في ادائه العمل ، فاننا نكون امام عقد عمل ، اما اذا تخلف عنصر التبعية هذا ، فاننا نكون امام عقد شركة ، حيث يقوم هذا العقد اصلا على فكرة المساواة بين الشركاء . وهذه الفكرة تتنافى بطبيعتها مع تبعية احد المتعاقدين للآخر .

---

٨) المادة (٦٢٦) من القانون المدني .

٩) المادة (٦٣٢) من القانون المدني .

١٠) المادة (٩٠٦/ ١) من القانون المدني . وانظر رسالتنا ص ٥٤ .

٣- عقد العمل وعقد الوكالة :

الوكالة كما عرفتها المادة (٩٢٧) من القانون المدني (عقد يقيم به شخص غيره مقام نفسه في تصرف جائز معلوم) .

وبهذا النص يتحدد موضوع الوكالة بالتصرفات القانونية ، دون الاعمال البدنية او الذهنية التي تكون موضوع عقد العمل ، (١١) ومن ناحية اخرى فان الوكالة يمكن ان تكون باجر او بدون اجر ، في حين ان الاجر عنصر جوهري من عناصر عقد العمل . (١٢)

ورغم ماتقدم بيانه من اختلافات بين العقدين ، فان التمييز بينهما قد يدق حين يقترن العمل القانوني بعمل مادي ، (١٣) وكذلك في حالة اذا ماعهد صاحب العمل الى شخص آخر بان يقوم بعمل قانوني نيابة عنه مقابل اجر .

ويعتمد الفقه المعاصر معيار التبعية ايضا في التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة ، فيعد العقد عقد عمل ، متى كان القائم بالعمل خاضعا لرقابة او اشراف صاحب العمل ، بصرف النظر عن طبيعة العمل قانونيا كان على نحو مطلق ام اقترن به عمل مادي ، مادام يؤدي في مقابل اجر . (١٤)

واستنادا الى هذا المعيار ، يعد البائعون في المحلات التجارية ، عمالا لدى اصحاب هذه المحلات ، وكذلك الطوافون والمندوبون الجوابون والممثلون التجاريون .

---

١١) جمال الدين زكي : قانون العمل الكويتي - مطبوعات جامعة الكويت ، ١٩٧٢ ص ١٠٣ ، في تعليقه على المادة ١٤٤٩ من المجلة .

١٢) المادة (٩٣٤) من القانون المدني .
وانظر د. هشام رفعت هاشم : قانون العمل الاردني - عمان ١٩٧٣ ص ٥٧ .

١٣) جمال الدين زكي : قانون العمل ص ٣٠٦ ، ٣٠٧ .

١٤) ديران وفيتي ص ٢٥٦ ، اسماعيل غانم ص ١٠٥ . لبيب شنب ص ١٨٠ ، جمال الدين زكي - قانون العمل الكويتي ص ١٠٥ ، قانون العمل ص ٣٠٧ ومابعدها .

الفصل الثاني
انعقاد عقد العمل

يتفرع موضوع انعقاد عقد العمل الى العديد من المسائل التي تحتاج الى بحث ، اولها تعرف طرفي هذا العقد والاهلية التي يجب ان تتوافر لهما ، وثانيها البحث في مبدأ حرية التعاقد والقيود المختلفة التي ترد عليها لاعتبارات مختلفة ، وثالثها دراسة التراضي على العقد بعناصره المختلفة ، ورابعها بيان الاثر المترتب على تخلف اي شرط من شروط انعقاد العقد وصحته .

وستكون هذه الموضوعات ، موضع دراستنا في اربعة مباحث متتالية :

المبحث الاول
طرفا العقد واهليتهما

تعريف : طرفا عقد العمل ، كما سبق ان تبين لنا من تعريفه هما العامل وصاحب العمل .

والعامل كما يعرفه القانون في المادة (الثامنة /ثانيا) هو : كل من يؤدي عملا لقاء اجر ، ويكون تابعا في عمله لادارة وتوجيه صاحب العمل .

والعامل بهذا المفهوم ، لايمكن ان يكون الا شخصا طبيعيا ، ويتاكد ذلك من ملاحظة ان علاقة العمل كما نظمها المشرع ، لايمكن تصورها ، الا اذا كان العامل كطرف فيها شخصا آدميا .

اما صاحب العمل فالقانون يعرفه في المادة ذاتها على انه : كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم عاملا او اكثر لقاء اجر .

وبهذا يتضح ان صاحب العمل ، بخلاف العامل ، يمكن ان يكون شخصا طبيعيا او شخصا معنويا ، مع ملاحظة انه في الحالة الاخيرة يجب ان يكون من الاشخاص المعنوية الخاصة ، لان علاقة العمل التي يكون احد الاشخاص المعنوية العامة طرفا فيها تخرج عن نطاق قانون العمل .

ولايشترط قانون العمل النافذ في صاحب العمل ان يتخذ العمل الذي يزاوله حرفة او مهنة . (١) ويترتب على عدم اشتراط ذلك ، ان الشخص الذي يستخدم عاملا او اكثر في اي عمل ، سواء دخل في مهنة المستخدم (بكسر الدال) ام لا ، يعد صاحب عمل ، وتخضع علاقته بالعامل لقانون العمل ، متى كان اداء العمل لقاء اجر ، وتحت اشراف وتوجيه صاحب العمل .

وكما لم يشترط القانون في صاحب العمل ان يتخذ العمل حرفة او مهنة ، فانه لم يشترط فيه كذلك ان يسعى من عمله الى الكسب المادي او الربح ، ولذلك فان الجمعيات الدينية والخيرية والتنظيمات النقابية وماشابهها ، تعد صاحب عمل بالمعنى القانوني وتخضع علاقتها بعمالها لاحكام قانون العمل . (٢)

اهلية طرفي العقد (٣) : لم يورد قانون العمل نصوصا خاصة تحكم اهلية طرفي العقد ، لهذا يقتضي تطبيق القواعد العامة في الاهلية المقررة في القانون المدني .

وبموجب هذه القواعد ، فان الاصل في الانسان الاهلية مالم يقرر القانون عدم اهليته او يحد منها. (٤) وعدم الاهلية او نقصها او اكتمالها يرتبط بالسن ، فالقانون يميز في هذا الشان بين ثلاث مراحل ، اولهما مرحلة عدم التمييز ، وتبدأ باليوم الاول لولادة الانسان ، وحتى اتمامه السابعة من العمر ، وثانيهما مرحلة التمييز وتبدأ باليوم الاول من السنة الثامنة من عمر الانسان وتنتهي باكماله الثامنة

---

١) هذا الشرط كان مقررا في قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ الملغى واستبعده قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠. الملغى ايضا . انظر للتفصيل كتابنا : قانون العمل العراقي ص ٧٧ - ٧٨.

٢) يستفاد هذا الحكم بشكل جلي من عبارة المادة الثامنة / ثالثا من القانون التي قضت بسريانه على (مشاريع واماكن العمل التي تستخدم عاملا واحدا فاكثر) ، دون وصف هذه المشاريع والاماكن باي وصف .

وراجع في تفاصيل هذا الموضوع كتابنا المشار اليه في الهامش السابق ص ٧٨ - ٧٩ .

٣) يميز الفقهاء بين نوعين من الاهلية هما اهلية الوجوب واهلية الاداء ، ويقصد باهلية الوجوب صلاحية الشخص لان تكون له حقوق وعليه التزامات ، وهذه الاهلية تدور وجودا وعدما مع الشخصية . اما اهلية الاداء فيقصد بها صلاحية الشخص لصدور العمل القانوني عنه على نحو يعتد به شرعا . وقد تجتمع الاهليتان معا ، وقد يتمتع الشخص باهلية الوجوب دون اهلية الاداء .

٤) المادة (٩٣) من القانون المدني .

عشرة ، وثالثهما مرحلة الرشد وتبدأ في اليوم الاول من السنة التاسعة عشرة من العمر ، مالم يعدمها او ينقصها احد عوارض الاهلية. (٥)

ويعتبر القانون عديم التمييز ، عديم اهلية الاداء ، وهو لذلك لايستطيع ان يباشر اي نوع من انواع العقود ، اما المميز فيعتبر ناقص الاهلية ، وهو يستطيع بذلك ان يباشر من العقود ماكان نافعاً نفعا محضا فقط ، بينما لايستطيع ان يباشر العقود الضارة ضرراً محضاً. اما اذا باشر عقدا من العقود الدائرة بين النفع والضرر ، فان العقد ينعقد موقوفاً على اجازة الولي ، اما من بلغ سن الرشد فيعد كامل الاهلية مالم تتاثر اهليته باحد عوارض الاهلية ، ويكون له ان يباشر العقود جميعها.

وحيث ان عقد العمل ، من عقود المعارضة ، فهو من العقود الدائرة بين النفع والضرر ، لذلك لايكون لعديم الاهلية ان يباشره سواء بصفة عامل او صاحب عمل ، اما كامل الاهلية فله ان يباشر العقد باي من الصفتين .

اما المميز ، فله ان يعقد العمل موقوفا على اذن الولي ، على انه لابد من ملاحظة انه اذا كان المميز طرفاً في عقد العمل بوصفه صاحب عمل ، فان هذا الحكم لايعمل به اذا كان المميز ماذونا له بالتجارة ، (٦) حيث يكون المميز الذي اكمل الخامسة عشرة من العمر في هذه الحالة ، بمنزلة الراشد في التصرفات الداخلة تحت الاذن ، مما يعني ان عقد العمل الذي يكون طرفا فيه بوصفه صاحب عمل ، ينعقد صحيحاً نافذاً متى دخل في نطاق الاذن .

اما اذا كان المميز طرفا في عقد عمل بوصفه عاملاً ، فان هذا العقد ينعقد موقوفاً على اذن الولي ، اذا كان الحدث قد بلغ السن المحددة في قانون العمل التي يجوز فيها اشتغال الحدث ، اما اذا كان الحدث دون هذه السن فان العقد يقع باطلا لمخالفته قاعدة قانونية آمرة. (٧)

---

٥) وهذه العوارض هي الجنون والعته والسفه والغفلة . راجع في احكامها المواد ٩٤ و ٩٥ و ١٠٧ و ١٠٨ و ١٠٩ و ١١٠ من القانون المدني .
ص ٣٣

٦) انظر المواد ٩٨ - ١٠١ من القانون المدني .
٧) انظر الفصل الثاني من الباب السادس من قانون العمل . وسنعود الى هذا الموضوع في موضوع لاحق من هذا الكتاب .

المبحث الثاني
حرية التعاقد على العمل

يعد مبدأ حرية التعاقد على العمل ، مظهرا بارزا من مظاهر حرية العمل ، غير ان تقرير هذه الحرية وماتتخذه من مظاهر ، لايعني انها حرية مطلقة من القيود، ذلك لان مفهوم كل من الملكية والعمل قد تعرض الى تغيير جوهري امتد الى جذورهما، فالملكية ، عامة كانت ام خاصة ، لابد ان توظف في خدمة المجتمع . كما ان العمل اصبح هو الاخر وظيفة اجتماعية يؤديها الفرد لمجتمعه . ولهذه المسوّغات نجد ان حرية التعاقد على العمل تحيطها - في القوانين المعاصرة - العديد من القيود ، ولقد سلك المشرع العراقي المسلك ذاته ، فقيد هذه الحرية بعدة قيود اهمها

الاول - القيود المنظمة للتشغيل :

تتدخل الدولة في تنظيم التشغيل بهدف تمكين طالبي العمل من الحصول على فرصة عمل من ناحية ، والتيسير على اصحاب العمل في الحصول على حاجتهم من الايدي العاملة من ناحية اخرى ، ويتخذ هذا التدخل اتجاهين :

١ / تنظيم تشغيل الايدي العاملة الوطنية ، حيث تفرض الدولة تنظيما يهدف الى تحقيق تكافؤ الفرص في الحصول على العمل ، وقد خصص قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ المواد ١٥ - ٢٢ لتنظيم تشغيل العمال الوطنيين والعرب ، وستكون هذه الاحكام موضع دراستنا في الفصل الاول من الباب الثاني من هذا الكتاب .

٢ / تنظيم استخدام الايدي العاملة الاجنبية : ينظم القانون استخدام الايدي العاملة الاجنبية وفقا لضوابط معينة تهدف الى ضمان فرص العمل المتاحة للايدي العاملة الوطنية اولا وتحقق اقتصار استخدام الايدي العاملة الاجنبية على ماتقتضيه الحاجة الفعلية لسوق العمل ضمانا للمصلحة الاجتماعية العليا .

وبناء على ماتقدم ، فقد اشترطت المادة (٢٣) من قانون العمل لصحة تشغيل العامل الأجنبي حصوله على اجازة عمل وفقا للشروط والاجراءات التي تحدد بتعليمات يصدرها وزير العمل . وسيكون حكم هذا النص والتعليمات التي صدرت تنفيذاً له موضوع دراستنا في الفصل الاول من الباب الثاني.

والاحكام المنظمة لتشغيل الايدي العاملة الوطنية والعربية والاجنبية تعتبر قيوداً على حرية التعاقد ، يترتب على مخالفتها جزاءات مدنية وجنائية اذ خصص القانون المادة (٢٤) لبيان الجزاءات الاخيرة وستكون لنا عودة الى هذا الموضوع ، عند دراسة الاحكام المنظمة للتشغيل لاحقاً .

الثاني - القيود القائمة على اعتبارات انسانية :

فضلاً عن الاحكام التي تنظم تشغيل العمال ، يقرر القانون جملة احكام تنظم تشغيل بعض الفئات من العمال التي تقتضي اعتبارات انسانية احاطة عملها بقيود معينة تحقيقا لغايات يحرص المشرع على ضمان بلوغها :

١- فئة العمال الاحداث : تقضي العديد من الاعتبارات بالا يسمح للانسان بالعمل في الفترات المبكرة من عمره ، لما قد ينشأ عن ذلك من مخاطر صحية واجتماعية .

فمن ناحية يقتضي تمكين الحدث من التعلم فترة معقولة من الزمن ، عدم تمكينه من العمل ، الا بعد اكتمال هذه الفترة ، ومن ناحية اخرى فان مخاطر اجتماعية جمة قد تنشأ عن اختلاط الاحداث في وقت مبكر من اعمارهم مع البالغين، واخيرا فان مخاطر صحية قد تلحق بالحدث ، وتؤدي الى ارهاقه في مرحلة مبكرة من العمر .

لكل هذه العوامل سعت المنظمات الدولية المعنية بالعمل الى تنظيم عمل الاحداث ، كما تضمنت القوانين الوطنية نصوصاً خاصة بذلك.

ولقد التزم قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ هذا المنهج مقررا انه لايجوز تشغيل الحدث الا اذا توافر شرطان :

الاول : بلوغه سنا يحددها القانون

الثاني : ثبوت لياقته البدنية لاداء العمل

ولقد خصص المشرع لهذا الموضوع الفصل الثاني من الباب السادس من القانون ، وستكون لنا عودة الى تفصيل احكامه في الفصل الثالث من الباب الثاني من هذا الكتاب.

وجملة الاحكام المنظمة لتشغيل الاحداث تعتبر قيوداً لحرية التعاقد عندما يكون احد اطراف العقد حدثاً . ويترتب على مخالفتها جزاء مدني هو البطلان على

نحو سنفصله فيما بعد ، وجزاء جنائي بينته المادة (٩٧) سنشير اليه تفصيلاً لاحقاً.

٢- فئة العاملات النساء : يقرر القانون من ناحية في مادته الثانية مبدأ المساواة التامة في حق العمل لجميع المواطنين دون تفرقة بسبب الجنس ، كما يقرر من ناحية اخرى سريان احكامه على العاملات على ذات النحو الذي تسري فيه على العمال المذكور .

وهذا يعني ان الاحكام المنظمة لعلاقة العمل ، لاتختلف اذا ما كان العامل ذكرا او انثى ، الا ان هذا المبدأ لايمكن قبوله على اطلاقه لان مثل هذا الاطلاق ينطوي على اغفال للوظيفة الاجتماعية المزدوجة للمراة تجاه المجتمع من ناحية ، ولما بين الرجل والمراة من اختلاف في القوة البدنية من ناحية اخرى .

وعلى هذا الاساس ، نجد ان القانون مع اقراره بحق المراة في العمل ، الا انه يعود ويستثنى اعمالا محددة لايجوز تشغيل المراة فيها ، ولهذا الغرض نص في المادة (٨١) على حظر تشغيل النساء في الاعمال الشاقة او الضارة بالصحة ، التي تتعين بتعليمات يصدرها وزير العمل ، بناء على اقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية .

ويعتبر هذا الحظر قيدا على حرية التعاقد عندما يكون احد اطراف العقد عاملة ، والعمل محل العقد من الاعمال الموصوفة فيما تقدم .

وستكون لنا عودة الى هذا القيد ، والجزاءات المترتبة على مخالفته في الفصل الثالث من الباب الثاني .

الثالث : القيود القائمة على اعتبارات المصلحة العامة :

فرضت بعض القيود على حرية التعاقد على العمل ، بموجب قوانين او قرارات صادرة عن مجلس قيادة الثورة ، روعيت فيها اعتبارات الصالح العام نذكر منها ماياتي :

١- القيد المفروض في قانون الخدمة العسكرية رقم (٦٥) لسنة ١٩٦٩ المعدل :

بهدف محاربة التهرب من اداء الخدمة العسكرية ، حظرت المادة (٢٧) من قانون الخدمة العسكرية (توظيف او استخدام او تشغيل اي عراقي ، بعد اكماله التاسعة عشرة من عمره في الدوائر والمصالح او المؤسسات او المعامل او الشركات العامة والخاصة والمختلطة ، الا اذا كان قد اكمل الخدمة الالزامية ، او اذا كان مستثنى او مؤجلا او معفوا منها) .

وعندنا ان الجهات التي اوردها النص وحظر عليها تشغيل اي عراقي من الذكور ، مكلف باداء الخدمة العسكرية ، لم ترد على سبيل الحصر وانما على سبيل المثال ، ومقصدنا من ذلك ان هذا الحظر يمتد الى اي صاحب عمل في القطاع الخاص ، وطنيا كان ام اجنبيا ، حتى لو لم يكن شركة او صاحب معمل ، بل كان شخصا طبيعيا يمتلك مشروعا خدميا او تجاريا او زراعيا .

ويفرض القانون في المادة (٤٩/ ٣) جزاء جنائيا على من يخالف احكامه ، كما يترتب على هذه المخالفة جزاء مدني ، هو بطلان عقد العمل ، لمخالفته قاعدة آمرة متعلقة بالنظام العام .

٢- القيد المفروض على الاشتغال لدى جهات دولية او اجنبية : اوجب قرار مجلس قيادة الثورة المرقم (١٠٨٦) الصادر في ١٩٧٧/١٠/٦ على العراقيين والعرب والاجانب المقيمين في العراق ، الراغبين في العمل لدى البعثات الدبلوماسية العربية او الاجنبية او المنظمات الدولية العاملة فيه ، الحصول على اذن سابق من وزارة الخارجية لهذا الغرض .

واجاز القرار لوزارة الخارجية ، ان تستثني رعايا الدول المعتمدة في القطر من احكام القرار انسجاما مع مبدأ المقابلة بالمثل .

ولايمتد نطاق هذا القرار الى الشركات الاجنبية ، فحكمه يقتصر على الجهات التي ذكرها حصرا .

ورتب القرار جزاء جنائيا على من يخالف احكامه ، فقرر معاقبة المخالف بالحبس مدة لاتقل عن سنة ، ولاتزيد على خمس سنوات ، او بمصادرة امواله المنقولة وغير المنقولة او بالعقوبتين معاً .

كما يترتب على مخالفة احكام هذا القرار بطلان عقد العمل لمخالفته نصا قانونيا آمرا .

٣- القيد الخاص باستحصال موافقة الجهة التي سبق ان اشتغل العامل لديها : حظر قرار مجلس قيادة الثورة المرقم (٧٠٠) في ١٩٨٠/٥/١٣ على كل موظف او عامل في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي (٨) ترك العمل او اعتبر مستقيلا او لم يلتحق بالعمل المنقول او المنسب اليه ، الاشتغال لحسابه الخاص او لدى الغير ، الا بعد استحصال موافقة الجهة التي كان يعمل لديها .

وقد اوجبت الفقرة (ثالثا) من القرار على الجهة التي تروم تشغيل اي شخص لديها ان تطلب منه اقرارا تحريريا يعلن فيه انه لم يكن موظفا او عاملا في دوائر

الدولة ، والقطاع الاشتراكي ، وترك العمل من دون موافقة دائرته او اعتبر مستقيلا ، وفي حالة ثبوت عدم صحة هذا الاقرار يعاقب بمقتضى المادة (٢٤٥) من قانون العقوبات.

وتقضي هذه المادة بمعاقبة كل من كان مكلفا باخبار احد المكلفين بخدمة عامة بصفته الرسمية عن امر فاخبره بامور كاذبة ، بعقوبة الحبس مدة لاتزيد على سنة وبغرامة لاتزيد على مئة دينار او باحدى العقوبتين .

وحيث ان اصحاب العمل في القطاع الخاص ، لايعتبرون مكلفين بخدمة عامة، لهذا فان النص لاينطبق على من يقدم اليهم اقرارا كاذبا ، ولهذا فانه لايعاقب بالعقوبة الجنائية الواردة فيه .

ومن ناحية اخرى نصت الفقرة (رابعا) من القرار على معاقبة صاحب العمل الذي يخالف احكامه بغرامة لاتقل عن خمسمائة دينار ولاتزيد على الفي دينار ، وفي حالة تكرار المخالفة تكون العقوبة الحبس مدة لاتقل عن سنة وبغرامة لاتقل عن الفي دينار ولاتزيد على خمسة الاف دينار .

---

٨) مع التذكير بان جميع هؤلاء اصبحوا اعتبارا من ١٩ / ٣ / ١٩٨٧، تاريخ صدور قرار مجلس قيادة الثورة رقم (١٥٠) لسنة ١٩٨٧ موظفين .

المبحث الثالث

التراضي

يقصد بالتراضي قانونا ، اتفاق ارادتين على احداث اثر قانوني . ومثل هذا الاتفاق لابد من وجوده وصدوره عن ارادتين صحيحتين ، كما انه يجب ان يرد على المسائل الجوهرية في العقد ، فيتحدد بذلك مضمونه . وسنبحث في الموضوعات التي يثيرها التراضي تباعا .

الاول - وجود التراضي وصحته :

١- توافق الارادتين :

يتحقق التراضي في عقد العمل ، بتطابق ارادتي طرفيه ، وفقا للقواعد العامة المقررة في القانون المدني ، ويقتضي ذلك ان يعبر كل طرف عن ارادته على نحو يعتد به قانونا ، وان تلتقي الارادتان بحيث يتطابق الايجاب والقبول . (٩)

ولكي ينعقد العقد ، لابد ان يلتقي الايجاب البات الصادر عن صاحب العمل او العامل بقبول الطرف الاخر ، ويثير هذا الموضوع نقاشا بصدد الاسلوب الذي يشيع في الواقع العملي ، الذي بموجبه يعلن اصحاب العمل عن حاجتهم الى عمال وفقا لشروط معينة ، فهل يعد هذا الاعلان ايجابا باتا ، بحيث اذا اعلن العمال عن قبولهم التعاقد وفقا لذات الشروط المعلنة ، يعد عقد العمل منعقدا ؟

ان الاجابة عن هذا السؤال محكومة بالمادة (٨٠) من القانون المدني نى تقضي باعتبار مايصدر عن صاحب العمل في هذه الحالة دعوة الى التعاقد ، لاايجابا باتا ، ومن ثم فان عرض احد العمال العمل بالشروط التي سبق ان اعلنها صاحب العمل لايعتبر قبولا بالمعنى القانوني ، لذا فان العقد لاينعقد بصدوره ، وانما يعد عرض العامل هذا ايجابا باتا موجها الى صاحب العمل ، اذا قبله انعقد العقد .

الا ان التساؤل في الفقه يدور حول مدى حرية صاحب العمل في ان يرفض الايجاب الموجه اليه من العامل ، مادام قد عرض على الجمهور التعاقد بالشروط التي سبق ان اعلنها . (١٠)

---

٩) المواد ٧٧ ومابعدها من القانون المدني .

١٠) راجع في هذا الموضوع : ديران وفيتي ص ٣٨٤ ، اكثم الخولي ١٦٩ - ١٧٠ ، حسن كيرة ص ٢٣٩ - ٢٤٠ وكتابنا : قانون العمل العراقي ص ١٠٤ - ١٠٥ .

والرأي عندنا ان صاحب العمل حر في ان يقبل التعاقد مع العامل او يرفضه ، لذا لايمكن اجباره على التعاقد ، غير ان هذا لايعني الخروج على ماتقضي به القواعد العامة بشان مسؤولية صاحب العمل عن تعويض العامل في هذه الحالة ، متى توافرت اركان المسؤولية التقصيرية .

٢- عدم اشتراط شكلية معينة :

عقد العمل من العقود الرضائية ، لذلك يكفي لانعقاده اتفاق ارادتي طرفيه على نحو يعتد به قانونا ، دون ان يكون لهذا الاتفاق شكل معين .

وبناء على ماتقدم ، فانه لايشترط ان يكون عقد العمل مكتوباً ، رغم ان المادة الثلاثين من القانون تنص على ذلك صراحة ، لان الكتابة التي اشترطها مقررة كشرط للاثبات لا للانعقاد ، ويتضح ذلك من صريح نص المادة ذاتها حيث قضت بانه (في حالة عدم كتابة العقد ، فللعامل ان يثبت العقد والحقوق الناشئة عنه بجميع طرق الاثبات) . (١١) ومنها يستدل على ان العقد ينعقد صحيحا دون الكتابة ، والا ماجاز للعامل ان يثبته بغيرها من طرق الاثبات .

٣- خلو الارادتين من العيوب :

الاصل في الالتزامات التعاقدية ، ان المتعاقد لايلتزم الا بما ارتضاه ، ولكي يكون التزامه صحيحا ، لابد ان تكون ارادته حرة سليمة من كل عيب .

وقد عالج القانون المدني عيوب الارادة ، وهي الاكراه ، والغلط ، والتغرير مع الغبن ، والاستغلال ، (١٢) وتخضع عيوب الارادة في عقد العمل لذات الاحكام التي يقررها هذا القانون .

---

١١) ومن مفهوم المخالفة يفهم انه ليس لصاحب العمل ان يثبت العقد، وماينشا عنه من آثار اذا لم يكن مكتوبا ، وفي هذا النهج التشريعي حماية لمصلحة العامل .

١٢) انظر المواد (١١٢) ومابعدها من القانون المدني ، وراجع في تفصيلها المؤلفات العامة في هذا القانون .

الثاني – التراضي على المسائل الجوهرية في العقد :

نصت المادة الثلاثون من القانون على وجوب ان يحدد في العقد (نوع العمل ومقدار الاجر) ، كما اوردت المادة الثانية والثلاثون منه احكاما تنظم تحديد مدة العقد .

والعمل والاجر ومدة العقد هي المسائل الجوهرية التي يجب ان يتحقق التراضي عليها بين طرفي العقد ، اتفاقا صريحا او ضمنيا .

اما شروط العقد الاخرى ، فان عدم الاتفاق عليها صراحة او ضمنا لايؤثر في صحة انعقاد العقد ، لان السكوت عن تنظيمها اتفاقا يعني انصراف ارادة طرفي العقد الى التزام حكم القانون فيها . مع الاشارة الى ان ارادة الطرفين تتقيد في تنظيم هذه الشروط بعدم الانتقاص من الحقوق المقررة للعامل في القانون ، مع بقائها طليقة في الاتفاق على مايزيد على ذلك .

١- التراضي على نوع العمل :

يخضع التراضي على نوع العمل ، الى ذات القواعد التي يخضع لها تحديد محل العقد في القانون المدني .

فمن حيث وجوب ان يكون العمل ممكنا ، فان الاستحالة المطلقة وحدها تبطل العقد ، في حين ان الاستحالة النسبية لاتؤثر في صحة العقد ، ويلزم المدين بالالتزام باداء العمل ، بالتعويض لعدم وفائه بتعهده . (١٣)

ومن حيث مشروعية العمل ، فانه يجب ان يكون العمل محل العقد غير ممنوع قانونا ، ولامخالفا للنظام العام والاداب ، والا كان العقد باطلا . (١٤)

اما من حيث تحديده ، فيجب ان يكون تعيينه (نافيا للجهالة الفاحشة) ، (١٥) مالم يكن معلوما عند المتعاقدين ، (١٦) ويترتب على عدم تحديد نوع العمل على النحو المتقدم ، بطلان العقد . (١٧)

---

١٣) المادة ١٢٧ من القانون المدني .

١٤) المادة (١٣٠) من القانون المدني .

١٥) المادة ١٢٨ / ١ من القانون المدني .

١٦) المادة ١٢٨/ ٢ من القانون المدني .

١٧) المادة ١٢٨ / ٣ من القانون المدني .

٢- التراضي على مقدار الاجر :

يشترط في التراضي على مقدار الاجر مايشترط في التراضي على نوع العمل ، ولهذا يجب ان يتفق طرفاه على مقداره ، على ان يراعيا ماتقضي به القواعد القانونية الآمرة المحددة للحد الادنى للاجور ، غير ان عدم اتفاقهما على ذلك صراحة لايترتب عليه بطلان العقد ، فقد رسم القانون المدني طريقة تقديره في هذه الحالة اذا انتفت نية التبرع باداء العمل ، وتقضي قواعده بانه (يفترض في اداء الخدمة ان يكون باجر ، اذا كان قوام هذه الخدمة عملا ليس مما جرت العادة على التبرع به ، او عملا داخلا في مهنة من اداه . فاذا لم ينص العقد على مقدار الاجر ، قدر باجر المثل) . (١٨)

٣- التراضي على المدة :

الاصل ان يكون لطرفي العقد الحرية في تحديد او عدم تحديد مدة العقد ، الا ان قانون العمل - حماية منه لمصلحة العامل - يضع قيدا يحد من هذه الحرية اذ تقتضي المادة (٣٢/ اولا) منه بانه (لايجوز تحديد مدة للعقد في الاعمال ذات الطبيعة المستمرة) ، وبمقتضى هذا النص ، فان جواز تحديد مدة للعقد من عدمه ، يخضع لمعيار واحد ، وهو طبيعة العمل محل العقد ، فهي التي تحدد ماذا كان بالامكان انعقاد العقد لمدة محددة ام لا .

ومؤدى ذلك ، انه لاعبرة بالتحديد الزمني الوارد في العقد متى كان العمل محل العقد ذا طبيعة دائمية ، حيث يقع الشرط المحدد للمدة في هذه الحالة باطلا ، وينعقد ابتداء على مدة غير محددة . (١٩)

---

١٨) المادة ٩٠٣ من القانون المدني .

١٩) انظر من إحكام القضاء العراقي التي صدرت في هذا الموضوع في ظل القانون الملغى : محكمة العمل العليا / الهيئة الثانية / الاضبارة ٤٢١ / عليا ٢ / ٩٧٢ في ١٧ / ١٢ / ١٩٧٢ ، قضاء محكمة العليا جـ ١ ، ص ١٦٧ ، الهيئة الاولى / الاضبارة ١١٢٦ / عليا ١ / ١٩٧٧ في ٥ / ٩ / ١٩٧٧ ، الهيئة ذاتها / الاضبارة ١١٤٣ / عليا ١ / ١٩٧٧ في ٢٤ / ٩ / ١٩٧٧ ، حكمان غير منشورين . وانظر كتابنا : قانون العمل العراقي ص ١٠٨ - ١٠٩ .

غير ان النص المذكور اورد استثناء على القاعدة المتقدمة ، اجاز فيه تحديد مدة للعقد الوارد على عمل ذي طبيعة مستمرة (اذا اقتضت متطلبات العمل الاستعانة بعمال اضافيين لفترة وعمل معينين) .

وليس من شك عندنا في ان هذا الاستثناء يهدم ماتقرره القاعدة ، ذلك لان تقدير ما اذا كانت متطلبات العمل تقتضي الاستعانة بعمال اضافيين ، يدخل ضمن سلطة صاحب العمل في الادارة ، ومادام المشرع لم يضع ضوابط موضوعية لتقدير هذه المتطلبات ، فان تقديرها يكون من اطلاقات صاحب العمل ، وعليه فان قراره لايخضع لرقابة القضاء ، الا في حالة تعسفه في استعمال حقه المقرر قانونا ، طبقا لاحكام نظرية التعسف في استعماله الحق .

وبناء على ذلك فان هذا الاستثناء يفتح ثغرة في التشريع ، يستطيع صاحب العمل النفاذ منها للالتفاف على حكم النص ، وذلك بتحديد مدة للعقد الوارد على عمل ذي طبيعة مستمرة بدعوى ان متطلبات العمل اقتضت تشغيل العامل مؤقتا .

ومن ناحية ثانية ، فانه مادام المعيار هو طبيعة العمل محل العقد ، فان العقد الذي يرد على عمل مؤقت بطبيعته ، يكون بالضرورة محدد المدة ، وهذه النتيجة تقررها الفقرة (ثانيا) من المادة الثانية والثلاثين بالنص على ان (يكون العقد الذي ينصب على عمل من طبيعة مؤقتة او موسمية عقدا محدد المدة) . واوردت الفقرة تعريفا للنوعين المذكورين من العمل ، فعرفت العمل المؤقت بانه العمل (الذي تقتضي طبيعة تنفيذه وانجاز مدة محددة) بينما عرفت العمل الموسمي بانه العمل (الذي يقتضي تنفيذه وانجازه في مواسم معينة من السنة) .

والعمل الموسمي بالتعريف المتقدم لايختلف في شيئ عن العمل المؤقت ، فكلاهما تقتضي طبيعته ان ينجز في فترة محددة ، الا ان العمل الموسمي يأخذ طابع التكرار في المواسم المتوالية ، الا ان هذا التكرار لايعني بالضرورة ان يتجدد العقد مع العامل في كل منهما ، وعليه فاننا لانجد ضرورة لتخصيص تعريف له ، اكتفاء بتعريف العمل المؤقت عموما .

والمدة التي يتحدد بها العقد الوارد على عمل ذي طبيعة مؤقتة ، هي المدة الكافية لاتمام العمل ، ولهذا يقع باطلا الشرط الذي يحدد هذه المدة ، بوقت اقصر من المدة التي يستغرقها العمل اصلا . وعليه فان العقد الذي يكون محله عملا ذا طبيعة مؤقتة ، ينعقد اصلا على المدة اللازمة لتنفيذ هذا العمل وينتهي بانتهائها .

الثالث – عقد العمل قيد الاختبار : (٢٠)

قد يفضل صاحب العمل عدم التسرع في الاتفاق على جعل عقد العمل عقدا باتا ، فيتفق مع العامل على اخضاعه للاختيار فترة من الزمن ، ويحقق هذا الاتفاق فائدة كبيرة لصاحب العمل ، فهو يمكنه من التاكد من كفاية العامل المهنية والسلوكية، ويكون له انهاء عقد العمل ، دون التقيد بالقيود المنصوص عليها في القانون بشان انهاء العقد .

١- احكام اخضاع العامل للاختبار :

نظم المشرع احكام اخضاع العامل للاختبار في المادة الحادية والثلاثين التي نصت على انه (يجوز اخضاع العامل للاختبار لفترة لاتزيد على ثلاثة اشهر ، لغرض التثبت من كفايته المهنية وسلوكه وانضباطه في العمل على ان ينص على ذلك في عقد العمل) .

ومن هذا النص نستخلص الاحكام الفرعية الآتية :

أ- الاتفاق على شرط الاختبار : اخضاع العامل للاختبار ، كما يتضح من النص ، جوازي. وعليه فهو لايتقرر كشرط في العقد ، الا اذا اتفق عليه الطرفان صراحة ، وهذا مايتأكد من صريح الجملة الاخيرة للمادة الحادية والثلاثين التي اشترطت (ان ينص على ذلك في عقد العمل) .

ولايستطيع صاحب العمل اثبات هذا الشرط الا بالكتابة ، لانه يخضع في اثباته الى القواعد التي يخضع لها اثبات عقد العمل ، وعليه فاذا كان عقد العمل غير مكتوب ، او كان مكتوبا ، الا انه خلا من شرط الاختبار ، فانه لن يكون بمقدور صاحب العمل اثباته .

ويترتب على عدم الاتفاق على شرط الاختبار صراحة ، اعتبار العقد باتا منذ لحظة انعقاده .

ب- الغرض من اخضاع العامل للاختبار : حددت المادة الحادية والثلاثون من القانون ألغرض من اخضاع العامل للاختبار بـ (التثبت من كفايته المهنية وسلوكه وانضباطه في العمل) .

---

٢٠) انظر في جواز ان يتقرر شرط الاختبار لمصلحة صاحب العمل او العامل او الاثنين معا ، كتابنا ص ١١١ - ١١٢ .

وبهذا يكون القانون قد اخذ بمفهوم واسع للكفاية التي يراد التثبت منها خلال فترة الاختبار ، وذلك بعدم حصر مفهومها بالكفاية الفنية فقط ، وانما وسعها لتشمل سلوك العامل وانضباطه في العمل بكل مايدخل في ذلك من حسن التعاون والثقة المتبادلة والسلوك مع رؤساء وزملاء العمل ومراعاة قواعد انضباط العمل .

والأخذ بهذا المفهوم الواسع للكفاية ، يكون القانون رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ قد اختلف مع سابقه القانون رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغى الذي كان يقصر مفهوم الكفاية على الكفاية المهنية وحدها . (٢١) وقد ترتب على هذا الاختلاف جواز اخضاع العمال جميعا للاختبار في ظل القانون الجديد ، في حين كان القانون الملغى يحظر اخضاع العامل الذي لديه شهادة مهنية للاختبار . (٢٢)

جـ – مدة الاختبار : من مصلحة صاحب العمل ان تطول مدة الاختبار ، لانها تعطيه الحق في انهاء عقد العمل دون الالتزام بما يقرره القانون من احكام تقيد هذا الانهاء ، لهذا نجد ان القانون يضع حدا اقصى لمدة الاختبار لايجوز تجاوزه ، حيث يقرر وجوب الا تزيد هذه المدة على ثلاثة اشهر .

وتحديد حد اقصى لفترة الاختبار يتيح للطرفين ان يتفقا على مدة تقل عن هذا الحد ، لان مثل هذا الاتفاق الذي يقصر مدة الاختبار ، في مصلحة العامل ، ومن ثم يكون جائزا استنادا الى المادة التاسعة من القانون ، اما الاتفاق على وضع العامل قيد الاختبار فترة اطول ، فانه يعتبر شرطا باطلا لمخالفته قاعدة قانونية آمرة ، ويؤدي بطلانه الى اعتبار مدة الاختبار محددة بتلك التي يقررها القانون كحد اقصى ، اما اذا اغفل الطرفان تحديد مدة الاختبار ، مع النص صراحة في العقد على ان العامل قيد الاختبار ، فان هذا يفسر على انهما قصدا التزام الحد الاقصى لهذه المدة المقررة في القانون .

---

٢١) انظر في هذه المفاهيم كتابنا قانون العمل العراقي ص ١١٧ – ١١٨ .

٢٢) انظر المادة (١٦) من القانون الملغى ، وراجع في تحديد المقصود بالشهادة المهنية فيها كتابنا ص ١١٣ .

٢- تكييف عقد العمل قيد الاختبار

اختلف الفقه في تكييف عقد العمل قيد الاختبار :

فذهب راي الى القول بان هذا العقد معلق على شرط واقف هو نجاح الاختبار، وفي هذا التكييف اغفال لما يتصف به عقد العمل عادة من كونه من عقود المدة - العقود المستمرة التنفيذ - ، ويؤدي هذا الى ابتداء تنفيذ العقد قيد الاختبار فور انعقاده ، او من الموعد المحدد لتنفيذه ، وهو موعد يسبق بالضرورة تحقق الشرط .

اما الراي الغالب في الفقه ، فيرى ان هذا العقد معلق على شرط فاسخ هو عدم الرضا عن الاختبار ، ويتفق هذا التكييف مع القصد الحقيقي للمتعاقدين الذي ينطوي على مبدأ تنفيذ العقد منذ ابرامه ، مع تمكين صاحب العمل من انهائه خلال مدة الاختبار ، فاذا تخلف شرط الانهاء ، وهو عدم الرضا عن التجربة ، انعقد العقد باتا . (٢٣)

٣- انهاء عقد العمل قيد الاختبار :

خلافا للقانون الملغي ، خلا قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ من نص يعالج موضوع انهاء صاحب العمل عقد العمل قيد الاختبار ، (٢٤) وهو بذلك ترك فراغا تشريعيا يقتضي علاجه الرجوع الى القواعد العامة في القانون المدني .

---

٢٣) ديران وفيتي ص ٢٨٩ - ٢٩٠ ، جمال الدين زكي ص ٣٩٤ - ٣٩٥ ، اسماعيل غانم ص ٢١١ - ٢١٢ .

قارن استاذنا الدكتور لبيب شنب ص ١٠٥ ، حيث يرى ان شرط الاختبار هو شرط عدول وليس شرطا فاسخا ، فهو ينشئ رخصة عدول اذا استخدمها من تقررت لمصلحته انتهى عقد العمل ، دون ان يكون لهذا الانتهاء اي اثر على ماحققه العقد في السابق ، اما اذا لم تستعمل هذه الرخصة ممن تقررت له ، فانها تنقضي ويصبح العقد لازما ، لايجوز انهاؤه الا وفقا لما يقرره القانون .

٢٤) تعالج القوانين العربية موضوع انهاء العقد قيد الاختبار صراحة في نصوصها ، انظر من هذه النصوص ، المادة (١٦) اردني ، المادة (٧١ / خامسا) مصري ، المادة (٥١) ليبي ، المادة (١٦) كويتي المادة (٣٠) عماني ، المادة (١٥ / ٢) قطري ، المادة (٣٧) من قانون دولة الامارات ، المادة (٧١) سعودي ، المادة (٤١) بحريني .

لقد تبين لنا عند تكييفنا للعقد قيد الاختبار ، انه عقد معلق على شرط فاسخ ، وان هذا الشرط هو عدم الرضا عن كفاية العامل بمفهومها الواسع التي اتضح لنا ان القانون يصرفها الى (كفاية العامل المهنية وسلوكه وانضباطه في العمل) .

وبناء على ذلك فان عقد العمل قيد الاختبار يكون (نافذا غير لازم) . (٢٥)

وهذا يعني انه ينتج آثاره كاملة خلال فترة الاختبار ، اما لزومه فيتوقف على تحقق الشرط او تخلفه ، فاذا تحقق الشرط انفسخ العقد ، واذا تخلف اصبح لازما ، اي انه يتأيد فيصبح ثابتا باتا . (٢٦)

وطبقا للمادة (٢٩٠) من القانون المدني ، فانه اذا تحقق الشرط الفاسخ (استند اثره الى الوقت الذي تم فيه العقد ، الا اذا تبين من ارادة المتعاقدين ، او من طبيعة العقد ان وجود الالتزام او زواله يكون في الوقت الذي تحقق فيه الشرط) .

وعقد العمل من العقود التي تتنافر بطبيعتها مع اعمال فكرة الاثر الرجعي للشرط الفاسخ ، وعليه فليس لتحقق عدم الرضا عن كفاءة العامل اي اثر رجعي ، ولهذا فان الالتزام يزول اعتبارا من وقت تحقق الشرط فحسب ، وتعتبر كل الآثار التي انتجها العقد خلال فترة نفاذه صحيحة .

والوقت الذي يتحقق فيه شرط عدم الرضا عن كفاءة العامل ، هو الوقت الذي يعلن فيه صاحب العمل قراره بانهاء العقد خلال فترة الاختبار ، فاذا انقضت هذه الفترة دون ان يعلن ارادته بانهاء العقد ، اصبح العقد لازما ، اذ يعتبر سكوته تعبيرا عن الرضا ، مما يفيد تخلف الشرط ، ومن ثم لزوم العقد .

وتقدير صلاحية العامل للعمل بالمعيار الذي حدده القانون ، يختص به صاحب العمل، وهو في هذا التقدير في راي القضاء الفرنسي لامعقب عليه (٢٧) ، في حين يرى الفقه وبعض القضاء في مصر ، ان صاحب العمل يتقيد في استعمال حقه في الانهاء بما تتقيد به الحقوق عموما من وجوب عدم التعسف في استعمالها ، فاذا كان هذا الانهاء لسبب لايرتبط بصلاحية التجربة ، او قصد منه تحقيق مصلحة غير مشروعة ، فان الانهاء يكون غير مشروع ، ويلتزم من اقدم عليه بتعويض الطرف الآخر عن الضرر الذي لحقه . (٢٨)

---

٢٥) المادة ٢٨٩ / ١ من القانون المدني .

٢٦) د. حسن علي الذنون : احكام الالتزام ، بغداد ١٩٥٤ ص ١٤٠ .

٢٧) انظر في ذلك ، بران : القضاء في قانون العمل ، بري ، باريس ١٩٦٧ ص ١٤٤ .

٢٨) د. اكثم الخولي ، دروس في قانون العمل . القاهرة ، ١٩٥٦ ص ٣٠٨ جمال الدين زكي ص ٤٠٠ – ٤٠١ ، حسن كيرة ص ٢٨٦ – ٢٨٨ ، لبيب شنب ص ١٠٣ .

المبحث الرابع
بطلان عقد العمل

بطلان العقد وبطلان شرط في العقد :

لايتضمن قانون العمل نصوصا خاصة تعالج موضوع بطلان عقد العمل والآثار الناشئة عنه ، ولذلك فان هذا البطلان يخضع للقواعد العامة في القانون المدني .

وبموجب هذا القانون ، يعد العقد صحيحا ، اذا كان مشروعا ذاتا ووصفا ، (٢٩) ويكون باطلا اذا كان هناك خلل في ركنه ، او اختلت بعض اوصافه ، (٣٠) وينعقد العقد موقوفا على الاجازة اذا كان العاقد لايملك الولاية على نوع التصرف او على المال . (٣١)

على انه اذا تضمن العقد شرطا يخالف قاعدة آمرة في قانون العمل ، بحيث كانت هذه المخالفة تنطوي على انتقاص من حقوق العامل المقررة في القانون ، فان هذا العقد لايبطل كله ، بل ينعقد صحيحا ، ويبطل الشرط المخالف للقانون وحده (٣٢) ، فلو تضمن العقد مثلا شرطا يقرر للعامل اجرا يقل عن الحد الادنى للاجور، او يقضي بتشغيل العامل وقتا يزيد على الوقت المحدد في القانون ، فان هذا الشرط يعد باطلا ، ويلزم صاحب العمل بالتزام حكم القانون بدل الشرط الباطل .

آثار العقد الباطل :

الاصل ان العقد الباطل لاينتج اي اثر من الآثار التي كانت ستترتب عليه لو لم يقع باطلا . ويقرر القانون المدني ذلك صراحة ، فيقضي بان العقد الباطل لاينعقد ولايفيد الحكم اصلا ، (٣٣) ولهذا اذا كان العقد قد نفذ ، وجب اعادة الطرفين الى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد ، فاذا كان هذا مستحيلا ، جاز الحكم بتعويض عادل . (٣٤)

---

٢٩) المادة ١٣٣ / ١ من القانون المدني .
٣٠) المادة ١٣٧ / ١ و٢ و٣ مدني .
٣١) المواد ١٣٤ و ١٣٥ و ١٣٦ من القانون المدني .
٣٢) ريفيرو وسافاتييه ص ٣٧٤ .
٣٣) المادة ١٣٨ / ١ من القانون المدني .
٣٤) المادة ١٣٨ / ٢ من القانون المدني .

وينطبق الحكم المتقدم على جميع العقود ، بما فيها عقود المدة ، ومنها عقد العمل ، فيعدم البطلان قدرته على انتاج آثاره ، ليس بالنسبة للمستقبل فقط ، وانما بالنسبة الى الماضي ايضا ، وبهذا يختلف البطلان عن الفسخ الذي لايكون له اثر رجعي (٣٥) .

ومقتضى تطبيق هذه المبادئ على عقد العمل ، ان يعاد طرفاه في حالة بطلانه الى ماكان عليه قبل التعاقد ، فاذا كان الطرفان لم ينفذا هذا العقد ، فان هذا لايثير صعوبة ، اما اذا كانا قد نفذا الالتزامات التي ترتبت عليهما بموجب العقد الباطل ، فان اعادتهما في هذه الحالة الى ماكانا عليه قبل قبل التعاقد يكون مستحيلا ، اذ ليس في مقدور صاحب العمل أن يعيد الجهد الذي قدمه اليه العامل خلال فترة تنفيذ العقد الباطل . (٣٦)

آثار تنفيذ عقد العمل الباطل :

يقتضي تطبيق القواعد العامة للقانون المدني اعتبار عقد العمل الباطل غير منعقد اصلا ، ومن ثم يكون مقتضى ذلك عدم اعتبار علاقة العمل التي نشات عن تنفيذ العقد الباطل خاضعة لقانون العمل ، باعتبار مصدرها باطلا .

ومثل هذا الاتجاه فيه اغفال لاصول ثابتة في فقهنا وتشريعنا ، حيث يقر الفقه المدني مستندا في ذلك الى الفقه الاسلامي ، ان العقد الباطل اذا لم يترتب عليه حكمه باعتباره تصرفا قانونيا شرعيا قصد اليه المتعاقدان ، فانه قد تترتب عليه بعض الآثار اذا قام احد المتعاقدين او كلاهما بتنفيذه . (٣٧)

كما ان فيه اغفالا لمسعى فقه قانون العمل المعاصر ، الذي ذهب في محاولته لاستبعاد النتائج بالغة القسوة التي تلحق بالعامل في هذه الحالة ، الى التقريب بين بطلان عقد العمل وفسخه في الاثر ، بحيث لايكون للبطلان اثر رجعي . (٣٨)

---

٣٥) الدكتور جلال العدوى والدكتور حمدي عبد الرحمن : قانون العمل ، المكتب المصري الحديث ، الاسكندرية ١٩٧٣ ص ٢٧ .

٣٦) فريريا : بطلان عقد العمل وعلاقة العمل ، مجلة القانون الاجتماعي ١٩٦٠ ص ٦١٩ .

٣٧) الدكتور عبد المجيد الحكيم : الموجز في شرح القانون المدني العراقي جـ ١ ص ٢٧١ . وابرز مثل على ذلك الاثار الناشئة عن عقد النكاح الباطل اذا اقترن بالدخول ، فينشا عنه سقوط الحد وثبوت النسب ووجوب العدة واستحقاق المهر .

٣٨) فريريا : المقالة السابقة ص ٦٢ .

ولذلك فقد كيف البعض بحق العلاقة الناشئة بين صاحب العمل والعامل في فترة تنفيذ العقد الباطل بانها علاقة عمل تبعي بمقابل ، ومن ثم فانها لايمكن ان توصف الا بانها علاقة عمل ليس مصدرها عقد العمل الباطل ، بل واقعة الالتحاق بالعمل . (٣٩)

لابل ان اتجاها آخر في الفقه ذهب الى القول بتجريد واقعة الانضمام الى المشروع عن سببها بحيث لايؤثر هذا السبب في علاقة العمل التي تنشأ عن هذا الانضمام ، فيؤدي ذلك الى ان بطلان عقد العمل الذي كان سبب انضمام العامل الى المشروع لايحول دون نشوء علاقة عمل ، فطالما ان العامل قد دخل في خدمة المشروع ، فان ذلك يعني ان علاقة العمل قد نشات على نحو يوجب تطبيق القوانين الاجتماعية الخاصة بحماية العامل . (٤٠)

ومايهدف اليه هذا الاتجاه الفقهي هو القول بتطبيق احكام قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي على علاقة العمل اثناء فترة تنفيذ العقد الباطل ، وعلى الاخص . (٤١)

١- استحقاق العامل الاجر المتفق عليه في العقد عن الفترة التي يؤدي فيها العمل .
٢- سريان احكام قانون الضمان الاجتماعي عليه ، وخاصة تلك التي تؤمنه ضد مخاطر اصابات العمل .

آثار تنفيذ عقد العمل الباطل في قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧:

خلا قانون العمل الملغى رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ من اي نص يعالج موضوع آثار تنفيذ عقد العمل الباطل ، وكان بذلك مثار نقدنا ، حيث اجتهدنا بالاتجاه الذي يدعو الى الاخذ بما انتهى اليه الفقه المعاصر في هذا الشان . (٤٢)

ولم يتضمن قانون العمل الجديد الرقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ نصا يعالج هذا الموضوع معالجة عامة ، بل اورد معالجة خاصة بالعمال الاحداث الذين يعملون وهم دون السن القانونية ، فقد نصت المادة الخامسة والتسعون منه على انه (اذا وجدت

---

٣٩) العدوى وعبد الرحمن : المرجع السابق ص ٢٧٠ .
٤٠) فريريا : المقالة السابقة ص ٦٢٠ .
٤١) انظر لمزيد من التفاصيل : كتابنا قانون العمل العراقي ص ١٢٢ - ١٢٧ .

علاقة عمل بين صاحب عمل وحدث لايجوز تشغيله بموجب احكام هذا القانون ، التزم صاحب العمل بدفع اجور الحدث المتفق عليها ، وبتعويضه في حالة اصابته اثناء العمل او من جرائه بصرف النظر عن توفر ركن الخطا) .

ومن النص نستنتج :

١/ ان المشرع قد ساير الاتجاه الفقهي المعاصر في وجوب دفع الاجر المتفق عليه الى الحدث خلال فترة تنفيذ العقد الباطل ، مستبعدا بذلك فكرة اعتبار مايستحقه الحدث - في الاتجاه التقليدي - تعويضا يقدر وفقا لنظرية الاثراء بلا سبب .

ولاشك ان هذا النهج التشريعي منهج موفق ، حيث حسم بشكل قاطع مسالة اثير حولها الكثير من الاجتهاد .

٢/ ان المشرع الزم صاحب العمل بتعويض الحدث في حالة تعرضه لاصابة عمل اثناء فترة تنفيذ العقد الباطل . واقام مسؤولية صاحب العمل في هذه الحالة على اساس نظرية تحمل التبعية ، وهذا مايسوغ جليا باستبعاد النص اشتراط توفر الخطا لالزام صاحب العمل بالتعويض .

ومع الاقرار بان هذا النهج خطا خطوة يسيرة الى الامام ، في اتجاه حماية الحدث ، الا انه لم يساير الاتجاه المعاصر في الفقه ، الساعي الى اقرار حق الحدث في كل المزايا المقررة في قانون الضمان الاجتماعي في حالة الاصابة ، فالتعويض الذي يلتزم به صاحب العمل استنادا الى نص المادة (٩٥) يقتصر على تعويض نقدي تقدره المحكمة يدفع الى الحدث ، اوالى ورثته في حالة الوفاة ، دفعة واحدة ، بينما تشمل المزايا المقررة في قانون الضمان الاجتماعي ، رعاية طبية كاملة للمصاب لاستعادة عافيته ، واعانات نقدية مؤقتة او دائمية بحسب طبيعة الاصابة والنتائج المتخلفة عنها .

وايا كان الامر ، فان حكم المادة (٩٥) ، لايمتد الى حالات تنفيذ العقد الباطل، متى كان بطلانه راجعا لاسباب اخرى - فالنص يعالج حالة محددة حصرا خاصة بالاحداث الذين لايجوز تشغيلهم وفقا لاحكام القانون لعدم اهليتهم العمرية او الصحية للعمل ، وعلى هذا فان المشكلات القانونية التي يثيرها تنفيذ عقد العمل الباطل تظل قائمة ، ويبقى الجدل حولها مستمرا .

الفصل الثالث
آثار عقد العمل

يرتب عقد العمل التزامات متقابلة على كل من طرفيه ، ولقد عني المشرع ببيان هذه الالتزامات في قانون العمل والقانون المدني .

وتقتضي دراسة هذه الآثار ، تعرف التزامات كل من العامل وصاحب العمل ، وعليه فاننا سنقسم هذا الفصل الى مبحثين ، ندرس في الاول التزامات العامل ، وفي الثاني التزامات صاحب العمل .

المبحث الاول
التزامات العامل

تقتضينا دراسة التزامات العامل ان نتعرف مضمون هذه الالتزامات اولا ، كما حددها قانون العمل والقانون المدني ، كما تقتضينا من ناحية اخرى ان نتعرف الجزاء الذي يترتب على العامل في حالة اخلاله باي من التزاماته ، ويتميز هذا الجزاء في نطاق قانون العمل بخصوصية خاصة ، حيث يرتب على العامل الذي يخل بالتزاماته جزاءات تأديبية .

ووفقا لما تقدم ، فاننا سندرس في فرع اول من هذا المبحث مضمون التزامات العامل ، وفي فرع ثان الجزاء التاديبي المترتب على الاخلال بهذه الالتزامات ، اما الجزاء المدني فسنتطرق اليه في ثنايا دراستنا لالتزامات العامل في الفرع الاول .

الفرع الاول
مضمون التزامات العامل

تنشئ علاقة العمل التزاما اساسيا على العامل هو اداء العمل المتفق عليه ، غير ان هذا الالتزام ليس الوحيد الذي يرتبه القانون على العامل اذ تقوم الى جانبه التزامات اخرى ، منها مايقتضيه حسن النية ، ومنها مايتعلق بالائتمار باوامر صاحب العمل ، والمحافظة على امواله ، ومنها مايتعلق بعدم منافسته لصاحب عمله واخيرا ماينشأ عليه من التزام في حالة توصله الى اختراع اثناء الخدمة .

والالتزامان الخاصان بعدم المنافسة والاختراعات لم يرد لهما تنظيم في قانون العمل بل ينظم احكامهما القانون المدني ، اما الالتزامات الاخرى فقد تقررت بنصوص قانون العمل ضمن تبويب غريب لم نالف له مثيلا في اي من القوانين السابقة في القطر ، او في التشريع المقارن .

فلقد اورد القانون ضمن الباب الثالث (علاقة العمل) ، المادة الخامسة والثلاثين التي نصت على جملة المحظورات التي يحظر على العامل القيام بها ، في حين خصص من الباب السابع (التنظيم الداخلي للعمل) فصله الاول المعنون (الواجبات) للنص في ثلاث مواد على واجبات العامل .

ومعروف ان التزامات العامل تقسم منهجيا الى التزامات ايجابية تتضمن القيام بعمل ما ، والتزامات سلبية تتضمن الامتناع عن القيام بعمل ما ، ومن ثم فانه كان يقتضي ايراد التزامات العامل جميعا الايجابي منها والسلبي اما ضمن الباب الخاص بعلاقة العمل ، او في الفصل الخاص بالواجبات ، اما ان تتوزع بهذا الشكل غير الدقيق من الناحية العلمية فامر لايقبله فن الصياغة القانونية بما يقتضيه من دقة في التبويب .

وعلى اية حال فاننا سندرس هذه الالتزامات مجتمعة ضمن هذا الفرع مقسمين اياه الى ستة مطالب .

المطلب الاول
التزام العامل باداء العمل

نصت المادة الثالثة والعشرون بعد المئة من قانون العمل على ان (يلتزم العامل بان يؤدي عمله خلال وقت العمل المحدد قانونا ويجب عليه :

اولا/ ان يخصص وقت العمل لاداء الواجبات الموكلة اليه ، دون تفريط باي جزء منه ، او تأخر عن مواعيده او التغيب عنه دون عذر مشروع) .

ونصت الفقرة (أ) من المادة (٩٠٩) من القانون المدني بانه يجب على العامل (ان يؤدي العمل بنفسه ، ويبذل في تأديته من العناية مايبذله الشخص المعتاد) .

وتتفرع عن النصين ثلاث مسائل تحتاج الى معالجة هي :

١- اداء العامل العمل المتفق عليه في العقد :

يلتزم العامل بان يؤدي العمل المتفق عليه في العقد ، الذي تم تحديده عند التعاقد على النحو الذي سبق بيانه .

ومقتضى هذا الالتزام ، ان اداء العامل عملا آخرا ، غير العمل المتفق عليه في العقد ، من دون موافقة صاحب العمل لايعد تنفيذا مجزيا للعقد . كما ان لجوء صاحب العمل الى تكليف العامل بعمل غير الذي اتفق عليه في العقد مخالف للقواعد العامة التي تقضي بانه لايجوز لاي من المتعاقدين ان يعدل العقد بارادته المنفردة . (١)

وماينتهي اليه تطبيق القواعد العامة على النحو المتقدم ، لايتفق مع الاقرار بسلطة تنظيمية لصاحب العمل في ادارة المنشأة ، بما في ذلك تمكينه من اعادة تنظيم العمل فيها ، متى كان ذلك يحقق له مصلحة مشروعة ،ولهذا فاننا ندعو المشرع الى اضافة حكم يجيز لصاحب العمل - متى اقتضت مصلحة العمل - تكليف العامل بعمل غير ماتفق عليه في العقد ، بشرط الا يختلف عنه جوهريا ، والا يترتب على التكليف انتقاص من حقوق العامل المادية . (٢)

---

١) حسن كيرة : المرجع السابق ص ٢٩٥ .

٢) انظر المادة (٥٧ / ٢) من قانون العمل المصري الملغى ، والمادة (٥٤) من القانون المصري النافذ . وراجع العدوى وعبد الرحمن ص ٢٨٦ . حسن كيرة ص ٢٩٥ . جمال الدين زكي ص ٤١٣ . وفي حكم القانون العراقي الملغى كتابنا قانون العمل العراقي ص ١٣١ - ١٣٣ .

٢/ الطابع الشخصي لالتزام العامل باداء العمل :

يتميز التزام العامل باداء العمل بانه التزام ذو طابع شخصي ، وعليه فان الوفاء به لايخضع للقاعدة العامة التي تجيز الوفاء من غير المدين . (٣) ولذلك نص القانون المدني صراحة على انه يجب على العامل (ان يؤدي العمل بنفسه) . (٤) وعليه فانه لايجوز للعامل ان ينيب غيره في اداء العمل ، ولا ان يستعين بغيره في تنفيذه ، الا اذا تم ذلك بموافقة صاحب العمل ، ومرد ذلك الى ان شخص العامل محل اعتبار عند التعاقد ، فصاحب العمل قدر راعى مهارته وامانته وصفاته المميزة الاخرى التي تجعله في تقدير صاحب العمل كفؤا للقيام بالعمل المطلوب .

ويترتب على كون التزام العامل باداء العمل ذا طابع شخصي ، ان استحالة تنفيذ العامل التزامه بصورة نهائية تؤدي الى انتهاء العقد ، دون ان يلزم العامل في هذه الحالة بان يحل احدا محله في تنفيذ الالتزام .

كما ان وفاة العامل تؤدي الى انتهاء العقد ، ولاينتقل التزامه باداء العمل الى ورثته .

٣ / بذل العامل من العناية في تادية العمل مايبذله الشخص المعتاد :

لم يورد قانون العمل نصا يحدد فيه مستوى العناية التي يلتزم العامل بان يبذلها في تأدية العمل . (٥) وعلى ذلك يكون الاسترشاد بنصوص القانون المدني لاستكمال هذا النقص امرا ضروريا . وبالرجوع الى هذا القانون الاخير نجده ينص في المادة (٩٠٩ / ١) على الزام العامل بأن يبذل (في تأديته العمل مايبذله الشخص المعتاد) .

وبموجب هذا المعيار يتعين على العامل ان يبذل من الجهد والحرص مايبذله الشخص الاعتيادي متوسط الحرص ، بحيث لايطلب منه ان يكون اشد حرصا ، ولايقبل منه ان يهبط اداؤه دون هذا المستوى ، فاذا اخل العامل بالتزاماته هذا ، بان

---

٣) المادة ٣٧٥ من القانون المدني . انظر جمال الدين زكي ص ٤١٣ .

٤) المادة ٩٠٩ / ١ من القانون المدني .

٥) على خلاف القانون الملغي ، حيث كانت المادة (٢٢/ ١) منه تنص على الزام العامل (بان ينجز عمله المحدد بعقد عمله ، باخلاص وامانة) وراجع في نقدنا لهذا النص كتابنا قانون العمل العراقي ص ١٣٨ .

كان حرصه دون مستوى حرص الشخص المعتاد فانه في هذه الحالة يعد مخلا بالتزاماته التعاقدية ، ويسال عن تعويض صاحب العمل عن هذا الاخلال ، او يكون عرضة لمساءلته تاديبيا .

وتعتبر الطريقة التي يتصرف فيها العامل في استغلال الوقت المحدد لاداء العمل ، احد المظاهر الاساسية التي تقاس بها درجة الحرص التي يبذلها في اداء العمل ، وعلى هذا فقد الزمت الفقرة اولا من المادة (١٢٣) من قانون العمل العامل بان (يخصص وقت العمل لاداء الواجبات الموكلة اليه ، دون تفريط باي جزء منه ، او التاخر عن مواعيده او التغيب عنه دون عذر مشروع) ، فهذه الفقرة بصياغتها التفصيلية والمطولة تريد التعبير عن فكرة ان (التفريط باي جزء من وقت العمل) ، ينطوي على نزول العامل في العناية التي يبذلها في اداء العمل الى درجة ادنى من حرص الشخص المعتاد .

وفي هذا الاتجاه ايضا جاء نص الفقرة ثالثا من المادة (٣٥) من القانون التي جعلت من بين ماهو محظور على العامل ان (يؤدي عملا للغير في الوقت المخصص للعمل) . فعلى الرغم من اعتقادنا بان ماحظره النص لايستقيم عمليا ، الا انه على افتراض امكان تحققه فهو لايعدو ان يكون احدى صور التفريط بوقت العمل ، وذلك بتخصيصه لغير اغراضه .

المطلب الثاني
اطاعة اوامر صاحب العمل

سبق ان اشرنا الى ان عقد العمل ينشئ نمطا من رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل ، يكون بمقتضاها لصاحب العمل سلطة اصدار الاوامر الى العامل فيما يتعلق باداء العمل .

ولكي تحقق الاوامر الصادرة عن صاحب العمل الى العامل غرضها ، لابد ان يقوم هذا الاخير بتنفيذها ، وبناء على ذلك جعلت الفقرة ثانيا من المادة (١٢٣) من قانون العمل ، من بين التزامات العامل (ان يطيع الاوامر الصادرة اليه من صاحب

العمل ، متى كانت هذه الاوامر من مقتضيات العمل) . (٦) ومنه يستدل على أنه سلطة صاحب العمل في اصدار الاوامر من جهة وواجب العامل في اطاعتها ليسا مطلقين ، وانما يتقيدان بوجوب ان تكون هذه الاوامر من مقتضيات العمل ، الا ان هذا القيد ليس الوحيد الذي يقيد كلا من السلطة والواجب ، فالقانون المدني يرسم حدود سلطة صاحب العمل في اصدار الاوامر ، والتزام العامل باطاعتها على نحو اكثر دقة في المادة (٩٠٩ / ١ / ج) التي توجب على العامل (ان يأتمر باوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه ، اذا لم يكن في هذه الاوامر مايخالف العقد او القانون او الاداب ، ولم يكن في اطاعتها مايعرضه للخطر) . ومنها يستخلص ان القيود التي تقيد سلطة صاحب العمل في اصدار الاوامر هي :

١- ان تكون الاوامر متعلقة (بتنفيذ العمل) ، (٧) ذلك ان سلطة الادارة والتوجيه لاتثبت لصاحب العمل الا بالنسبة للعمل الذي يقوم به العامل لحسابه ، وبالتالي فان اية اوامر تخرج عن اطار هذا العمل ، لايلزم العامل باطاعتها ، لانه ليس لصاحب العمل من سلطان عليه الا في الحدود المتقدمة ، ولهذا فانه لايجوز لصاحب العمل ان يصدر اوامر الى العامل تعد تدخلا في حياته الشخصية ، او في نشاطه السياسي او النقابي او معتقداته الدينية ، الا انه لابد من ملاحظة ان هذا الاصل العام ، لاينطبق على بعض العمال الذي يقومون باعمال تتطلب ان يكون

---

٦) اضافة الى النص المشار اليه في المتن ، اورد القانون في الفصل الخاص بالواجبات المادة (١٢٢) التي نصت على مايلي :

يجب على العامل ، الالتزام الكامل باحكام هذا القانون والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبه ، واحكام عقود العمل الفردية والجماعية والنظام الداخلي للعمل ، وتنفيذها بحسن نية واخلاص وامانة ، وعلى النحو الذي يخدم مصلحة الانتاج .

وحول هذا النص نورد الملاحظتين التاليتين :

= اولا/ انه نص زائد لانه يكرر حكم القواعد العامة ، فالالتزام الكامل باحكام القواعد ذات الصفة العمومية (القانون والتعليمات والقرارات والنظام الداخلي) ، واجب على كل المخاطبين بها ، ولايحتاج ذلك الى نص يقرره ، اما الالتزام بالقواعد العقدية فناشئ عما للعقد من صفة الالزام لطرفيه .

ثانيا/ ان النص يشير الى الالتزام باحكام العقود الجماعية في الوقت الذي لم يتضمن القانون تنظيما لهذه العقود ، وورودها في النص يفسر بان من راجع مشروع القانون فانه ان الفصل الخاص بالعقود الجماعية قد حذف ، فظلت الاشارة اليها في هذا النص ، وفي بعض النصوص الاخرى - عائمة - لاتستند الى اساس من نصوص القانون .

٧) او ان تكون - حسب عبارة نص قانون العمل - (من مقتضيات العمل) .

سلوكهم خارج العمل منسجما مع قيم خلقية معينة ، فيكون لصاحب العمل في هذه الحالة ، ان يصدر الى العامل اوامر تتعلق بسلوكه الشخصي خارج وقت العمل ، بحيث ينسجم هذا السلوك مع مايفترضه عمله من مستوى خلقي خاص . (٨)

٢- ان تكون الاوامر غير مخالفة للعقد او القانون او الاداب ، ووجوب عدم مخالفة الاوامر للعقد الفردي ، هو نتيجة لعدم جواز ان يغير صاحب العمل بارادته المنفردة احكام العقد ، اما عدم مخالفتها لنصوص القانون او الآداب ، فذلك لكي تظل سلطة صاحب العمل في اطار الشرعية القانونية ، وعليه فان العامل لايلزم بتنفيذ اي امر صادر من صاحب العمل يخالف قاعدة قانونية او اتفاقية .

٣- الا يكون في الاوامر مايعرض العامل للخطر : فاذا كان امر صاحب العمل مما يعرض العامل الى خطر الموت او الاصابة ، فان العامل لايلزم باطاعته ، وقد يطرح في هذا الشان سؤال حول العمال الذين تكون اعمالهم - في الظروف الاعتيادية - اعمالا خطرة بطبيعتها ، وبلا شك يلزم هؤلاء العمال باطاعة اوامر صاحب العمل بشان تنفيذ هذه الاعمال ، في الحدود التي تقضي بها اصول مزاولتها ، ولهذا فانهم لايلزمون باطاعة اية اوامر تعرضهم لمخاطر غير مالوفة .

نظام العمل : قد لايلجا صاحب العمل الى استخدام سلطته في الادارة والتوجيه بصيغة اوامر فردية الى عامل معين بالذات او مجموعة من العمال وانما يستخدم اغلب اصحاب العمل هذه السلطة بصيغة اوامر عامة توجه الى العمال جميعا ، او الى بعض مجموعاتهم ، فتتخذ هذه الاوامر شكل قواعد سلوكية تتضمن عادة تنظيم التفصيلات المتعلقة بالعمل ، كمواعيد بدئه وانتهائه وفترات الراحة والاجراءات الواجب اتباعها للحصول على الاجازات ، والقواعد الخاصة بالسلامة المهنية وبالاحتياطات اللازمة للوقاية من الحوادث ، والقواعد المنظمة لعلاقة العمال برؤسائهم ، وغير ذلك من الامور .

وتسمى هذه الاوامر العامة بانظمة العمل . (٩) وتقتضي ضرورات تنظيم العمل اللجوء الى وضعها ، لما يحققه وجودها من استقرار في العلاقة بين طرفي الانتاج ،

---

٨) ديران وجسو : المرجع السابق ص ٤٣٤ ، اسماعيل غانم ص ٢٧٦ ، لبيب شنب ص ١٤٤ . العدوي وعبد الرحمن ص ٢٩٣ . ومن امثلة ذلك : العاملون في مدارس البنات او في اماكن اقامتهن ، او في الاماكن الدينية .

٩) تستخدم في القانون والفقه مصطلحات اخرى للدلالة على نظام العمل ، منها النظام الاساسي للعمل ، ولائحة العمل ، واللائحة الداخلية ، ولائحة المصنع .

ولهذا فقد عني بعض المشرعين بتنظيم احكامها ، في حين اغفل المشرع العراقي تنظيمها في قانون العمل ، رغم انه اشار اليها في اكثر من مناسبة . (١٠) ومثل هذا النقص حرى بان يعالج ، وذلك بالنص على الاحكام الخاصة بمدى الالزام بوضع هذه الانظمة في المشروعات المختلفة ، وطريقة وضعها ، والاشراف والرقابة عليها ، والاحكام الاساسية التي يجب ان تتضمنها .

المطلب الثالث
محافظة العامل على الاموال التي في عهدته

يقتضي قيام العامل باداء العمل ، ان يتواجد في مكان العمل ، حيث توجد العديد من الاموال التي يملكها صاحب العمل او تكون تحت ادارته لاغراض تنفيذ العمل ، وتدخل في هذا الادوات والمكائن والابنية ووسائل النقل والمواد الاولية والسلع المنتجة او قيد الانتاج كما انه من ناحية اخرى يقتضي اداء العمل ان يسلم العامل بعضا من المعدات والمواد التي تكون من مستلزمات عمله .

وكل هذه الاموال قد تكون عرضة لاضرار ناشئة عن خطأ العامل العمدي او غير العمدي ، ومما لاشك فيه ان حسن النية يفرض على العامل ان يبذل كل مايستطيع من اجل صيانة هذه الاموال والمحافظة عليها ، واستنادا الى ذلك ، تضمن القانون نص المادة (١٢٤ / اولا) التي قضت بان :

---

١٠) من ذلك مثلا الاشارات الواردة في المواد ٧٣ و ١٢٢ . وانظر بوجه خاص المادة (١٠٠) بشان نظام العمل في مقالع المواد الانشائية .

(يجب على العامل المحافظة على اموال صاحب العمل التي في عهدته ، وعليه صيانة المعدات والالات والمواد وكل مايوضع تحت تصرفه بسبب العمل ، وذلك بالقيام بكل ماتقتضيه الاصول للمحافظة عليها وحفظها من الضرر ، ويجب عليه - في سبيل ذلك - ، ان يحرص عليها بالقدر الذي تتيحه له مهارته الفنية وظروف العمل) .

ومن هذا النص نستنتج النتيجتين التاليتين :

١ / ان الالتزام الوارد في النص يمكن تفريعه الى التزامين فرعيين هما :

أ / التزام العامل بالمحافظة على اموال صاحب العمل ، وهذا الالتزام تفرضه القواعد العامة ليس على العامل فقط ، وانما على الكافة ، اذ لايجوز لاحد ان يلحق ضررا بمال مملوك للغير . وعلى هذا فاننا لانجد مسوغا لورود عبارة (التي في عهدته) في النص . لان التزام العامل بالمحافظة على اموال صاحب العمل لايمكن ان يقتصر على مايكون منها في عهدته دون سواها من اموال صاحب العمل .

ب / التزام العامل بصيانة كل مايوضع تحت تصرفه بسبب العمل من معدات والات ومواد وذلك بالقيام بكل - ماتقتضيه الاصول - للمحافظة عليها ، والمقصود بالاصول هنا هو الاصول الفنية في الصيانة ، وهذه الاصول تتحدد عادة بتعليمات من صاحب العمل او بالمتعارف عليه في اطار المهنة من قواعد واصول .

٢ / ان النص يضع معيارا لدرجة الحرص التي يجب ان يبذلها العامل في المحافظة على اموال صاحب العمل ، وصيانة كل مايوضع تحت تصرفه من الات ومعدات ومواد ، حيث يلزم العامل بان يبذل من الحرص ماتتيحه له (مهارته الفنية وظروف العمل) . وبهذا يختلف موقف المشرع في معالجة هذا الموضوع ، عن موقفه في معالجة التزام العامل باداء العمل ، حيث اقتضانا سكوته عن وضع معيار لتحديد الحرص المطلوب من العامل في اداء العمل الى اللجوء الى نصوص القانون المدني التي تحدد درجة الحرص في هذه الحالة (بحرص الشخص المعتاد) .

ومعيار (المهارة الفنية وظروف العمل) ، يختلف مع معيار الشخص المعتاد في شقه الاول ويتفق معه في شقه الثاني ، فحرص الشخص المعتاد لايقدر مجردا وانما في ظروف العمل وعليه فان مكمن الاختلاف في الحالتين يقع فيما يستخلص من عبارة المشرع بان العامل يجب ان يبذل من الحرص ماتتيحه له مهارته الفنية ، اذ ان هذه العبارة تفيد ان الحرص المطلوب من العامل يتناسب طرديا مع درجة مهارته الفنية ، فكلما زادت هذه المهارة زادت درجة الحرص المطلوبة من العامل في المحافظة على اموال صاحب العمل وصيانة الالات والمعدات والمواد ، وكلما قلت

درجة المهارة قلت درجة الحرص التي يفترض في العامل ان يلتزمها .

وينطوي التسليم بما تقدم على قبول نتيجة مؤداها ان العامل لايكون مسؤولا عن الاضرار التي تلحق باموال صاحب العمل ، حتى لو كانت هذه الاضرار قد تحققت بخطا العامل ، متى اتخذ هذا الخطا صورة عدم بذله العناية الكافية في المحافظة عليها ، اذا كانت هذه العناية تتجاوز حدود مهارته الفنية .

وفي ضوء ماتقدم يعتبر العامل مسؤولا عن تعويض صاحب العمل عن الاضرار التي تلحق امواله ، وقد نصت الفقرة ثانيا من المادة (١٢٣) على ذلك صراحة مقررة انه (يسال العامل عن تعويض كل ضرر يتسبب فيه عن عمد او خطا يلحق بالاموال المشار اليها في البند اولا من هذه المادة ، ويتم التعويض عنها بقرار قضائي ، الا اذا تم الاتفاق على التعويض رضاء) .

وتقرير النص مسؤولية العامل عن تعويض صاحب العمل يتفق مع ماتقضي به القواعد العامة في المسؤولية المدنية ، الا اننا نشير الى ان عبارة النص (كل ضرر يتسبب فيه الخ ...) يجب الا تؤخذ على اطلاقها ، وانما يجب ان تتقيد بماقلناه بشان درجة مهارة العامل الفنية وماتتحيه له من قدرة على بذل العناية في المحافظة على اموال صاحب العمل .

ومن ناحية اخرى يلاحظ على النص انه كرر ماتقضي به القواعد العامة ايضا بشأن تقدير التعويض - بالتراضي او بالتقاضي . ، حيث قضى بان التعويض يتم بقرار قضائي الا اذا تم الاتفاق على التعويض رضاء . وهذا المسلك يغفل ماتقتضيه ضرورات العمل من تبسيط اجراءات تقدير التعويض ، وعلى هذا فقد نحت بعض التشريعات الى ان يتولى صاحب العمل تقدير التعويض والبدء بالاقتطاع من اجر العامل وفاء للتعويض ، معتبرة سكوت العامل رضاء بتقدير صاحب العمل ، وممكنة اياه من الاعتراض على تقديره اذا وجده غير مقبول . (١١)

وايا كان الامر ، فانه في ضوء صريح النص ، لايكون لصاحب العمل ان يقتضي التعويض من العامل ، الا اذا تراضيا على تقديره ، فاذا اختلفا في ذلك ، فلا يبقى امام صاحب العمل من سبيل الا اللجوء الى القضاء .

---

(١١) انظر المادة (٦٨) من قانون العمل المصري التي تجيز لصاحب العمل اقتطاع التعويض من اجر العامل بعد اجراء التحقيق واخطار العامل وتعطي العامل الحق في الاعتراض على تقدير صاحب العمل امام لجنة تحددها ، وتخضع قرار اللجنة لرقابة القضاء .

ويقتضي صاحب العمل مبلغ التعويض من اموال العامل التي يجوز الحجز عليها وفقا لاحكام قانون التنفيذ (اذا وجدت) ، والا فبالاقتطاع شهريا من اجره بالحدود المقررة في المادة (٥١) من قانون العمل التي لاتجيز الحجز على اجر العامل الا بنسبة لاتزيد على ٢٠ ٪ منه .

المطلب الرابع
الالتزامات المتفرعة عن مبدأ حسن النية

تقضي قواعد القانون المدني بان تنفذ العقود بطريقة تتفق مع مايوجبه حسن النية ، وترتب الفقرة الثانية من المادة الخمسين بعد المائة انه (لايقتصر العقد على الزام المتعاقد بما ورد فيه ، ولكن يتناول ايضا ماهو من مستلزماته وفقا للقانون والعرف والعدالة ، بحسب طبيعة الالتزام) والتزام هذا المبدأ في تنفيذ عقد العمل يبدو اكثر الحاحا بالنظر لطبيعة علاقة العمل وماتتميز به من طبيعة شخصية ، اذ تظهر فيها شخصية العامل بالذات ، ذات اهمية بالنسبة لصاحب العمل باعتباره محل ثقته .

وقد استخلص الفقه من هذا المبدأ جملة تطبيقات ، الا ان مشرع قانون العمل اختار منهجا اورد فيه هذه التطبيقات في نصوص القانون باعتبارها محظورات يجب على العامل اجتنابها تحقيقا لمصلحة صاحب العمل . وسندرس هذه التطبيقات تباعا :

١/ التزام العامل بعدم تعريض مصالح صاحب العمل المادية الى مايلحق ضررا بها:
وقد اورد المشرع صورا لذلك هي :

أ/ الزام العامل بعدم الاحتفاظ باية وثيقة او ورقة من اوراق العمل خارج مكان العمل . (١٢) والسبب في هذا الحظر راجع الى احتمال اساءة استخدام وثائق العمل واوراقه الاخرى سواء من قبل العامل ، او بالتواطؤ مع الغير ، او ربما يكون

---

١٢) المادة ٣٥/ ثانيا من قانون العمل .

ذلك بقصد تفويت فرصة على صاحب العمل بحرمانه من استعمال وثائقه في الوقت الذي يكون في حاجة الى استعمالها احقاقا لحق ، او حصولا على مزية او غير ذلك. وفي تقديرنا انه كان من الادق لوصيغت عبارة النص على نحو يحظر الاحتفاظ بالوثائق والاوراق (خارج المكان المخصص لحفظها) ، وليس مكان العمل ، لانه قد تتحقق النتيجة التي اراد المشرع تجنبها والوثيقة في (مكان العمل) ، الا ان صاحب العمل لم يتمكن من الوصول اليها في الوقت المناسب لكونها محفوظة في غير المكان المخصص لحفظها .

ب/ الزام العامل بعدم استعمال ماكنة او جهاز او آلة لم يكلف باستعمالها من قبل صاحب العمل . (١٣) ومسوّغات هذا الحظر تكمن في ان استعمال العامل ماذكره النص دون ان يكون مكلفا باستعماله ، اما ان يرجع الى دوافع ذاتية اذ يستعمل العامل الماكنة او الجهاز او الالة تحقيقا لمصلحته لالمصلحة العمل ، او ان يقدم العامل على استعمالها وهو غير مؤهل فنيا لذلك مما قد يعرضها الى اضرار ، او ربما يعرض العامل ذاته او مكان العمل او الغير الى مخاطر ناشئة عن حوادث قد يتسبب فيها العامل غير المؤهل . (١٤)

جـ/ الزام العامل بعدم الاقتراض من الوكلاء او المقاولين المتعاقدين مع صاحب العمل . (١٥) ويرجع ذلك الى الخشية من ان يؤدي اقتراض العامل مبالغ من هؤلاء وعجزه عن اعادتها اليهم الى وقوعه تحت تاثيرهم المباشر ، فيستغلون ذلك لمصلحتهم على نحو قد يدفع بالعامل الى الاتيان بافعال لاتتفق مع مصلحة صاحب العمل .

وكان على المشرع ان يحظر على العامل سلوكا آخر يتفق في نتائجه مع ماذكرنا ، وربما يكون اخطر على مصالح صاحب العمل ، وهو السلوك الذي يعتبره الفقه تطبيقا بارزا من تطبيقات مبدأ حسن النية ، وذلك بان يحظر على العامل قبول عطية من الغير – وخاصة من زبائن صاحب العمل – اذا كان لايعلمها او يقبلها هذا الاخير ، او لايقرها العرف او العادة المستقرة ، لان مثل هذه العطية ماهي في

---

١٣) المادة ٣٥/ رابعا من قانون العمل .

١٤) كان يقوم العامل بقيادة شاحنة او رافعة ، وهو غير مرخص بذلك ، ولايحسن القيادة فيعرض نفسه والآخرين الى مخاطر كبيرة .

١٥) المادة ٣٥/ سابعا من قانون العمل .

حقيقتها الا رشوة يقصد بها محاباة مقدمها على حساب صالح صاحب العمل وربما سمعته. (١٦)

٢/ التزام العامل بعدم القيام بما يخل بامن وسلامة مكان العمل :

يقتضي مبدأ حسن النية ان يقوم العامل بكل مامن شانه ان يحقق امن وسلامة مكان العمل ويجنبه المخاطر التي قد تحيق به . كما يقتضي ايضا ان يساهم مساهمة فاعلة في درء الكوارث التي يتعرض لها .

وقد عالج قانون العمل هذا الموضوع في احد جوانبه فقط ، وهو الزام العامل بعدم اتيان بعض المحظورات التي قد يترتب على اتيانها تعريض امن وسلامة مكان العمل الى الخطر ، في حين اغفل ايراد تطبيقات لانشطة ايجابية تساهم في تحقيق الامن والسلامة ، وخاصة مايعتبره الفقه احد التطبيقات الرئيسة لمبدأ حسن النية ، وهو التزام العامل بتقديم العون والمساعدة في حالة تعرض مكان العمل الى الاخطار والكوارث. (١٧)

والتطبيقات التي اوردها القانون لالتزام العامل بعدم الاخلال بامن وسلامة مكان العمل هي :

أ/ الزام العامل بعدم الحضور الى مكان العمل وهو في حالة سكر بين او متاثرا بما تعاطاه من مخدرات . (١٨) ومرجع هذا الحظر ان المسكرات والمخدرات تؤثر على قدرة العامل على التقدير السليم للامور ، وتضعف من انضباطه ، مما يجعل سلوكه خطرا عليه شخصيا وعلى زملائه وقد يصيب بالضرر مصالح صاحب العمل .

---

١٦) ديران وفيتي ص ٥٨٩ . حسن كيرة ص ٣٣٤ . جمال الدين زكي ص ٤١٦ .

١٧) كانت الفقرة (هـ) من المادة (٢٢) من القانون الملغي تنص على الزام العامل بان : (يقدم العون والمساعدة باخلاص ، في حالات الاخطار ، والكوارث التي تهدد سلامة العمل او العمال او مقر العمل او الانتاج) . وكان حريا بالمشرع ان يورد نصا مماثلا في القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ ، لانه في تقديرنا يعتبر اظهر تطبيقات المادة الخامسة منه التي تقضي بان (تقوم علاقات العمل على اساس التضامن الاجتماعي بين اطرافها ، بكل مايقتضيه ذلك من تعاون متبادل ومشاركة في المسؤولية) .

١٨) المادة ٣٥/ خامسا من قانون العمل .

والحظر كما هو واضح ينصب على الحضور الى محل العمل ، وهو بهذه الصيغة لايعني وجوب التعاطي في محل العمل ، اذ يجوز ان يكون التعاطي قد تحقق خارج مكان العمل ، (١٩) الا ان اثره ظل قائما حتى ساعة جضور العامل الى مكان عمله .

ب/ الزام العامل بعدم حمل السلاح في محل العمل . (٢٠) يقضي القانون بانه يحظر على العامل ان (يحمل السلاح في محل العمل ، باستثناء من يتطلب عمله ذلك) . وواضح ان الحظر مرده الى الخطر الناشئ عن وجود السلاح في مكان العمل بحوزة العامل ، والخشية من قيامه باستعماله ضد صاحب العمل او احد رؤسائه او زملائه في العمل على نحو يخل بالامن والطمأنينة الضروريين لاجواء العمل .

جـ/ الزام العامل بعدم الاشتراك في تنظيم الاجتماعات داخل مكان العمل دون اذن صاحب العمل او الجهة النقابية المختصة . (٢١) والغرض من الحظر هو عدم تمكين العامل من المشاركة في تنظيم اجتماع داخل مكان العمل يهدد امنه وسلامته ، وعلى هذا الاساس فانه استثنى من الحظر الاجتماع المرخص به ، وحدد جهة الترخيص باحد اثنين ، صاحب العمل او الجهة النقابية المختصة .

٣/ التزام العامل بالمحافظة على اسرار العمل :

حظرت المادة ٣٥ / اولا من قانون العمل على العامل ان : يفشي الاسرار التي يطلع عليها بحكم عمله حتى بعد تركه العمل .

وباتجاه مماثل قضت الفقرة (هـ) من المادة ١/٩٠٩ من القانون المدني بالزام العامل بـ (ان يحتفظ باسرار رب العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد) .

ولغرض تحديد المقصود باسرار العمل ، لابد من ان نشير اولا الى انه ليس كل مايصل الى العامل من معلومات اثناء عمله يعتبر واحدا من اسرار العمل ، وانما يجب ان تكون هذه المعلومات غير معروفة لدى الكافة ، ويترتب على ذلك ان اذاعة المعلومات باية طريقة من الطرق ينفي عنها صفة الاسرار .

---

١٩) وهذا مايستنتج من عبارة النص (يحضر محل العمل) ، وكان الافضل صياغتها على النحو التالي : (التواجد في محل العمل) كي تستوعب التعاطس الذي يتحقق في مكان العمل او خارجه .

٢٠) المادة ٣٥/ سادسا من قانون العمل .

٢١) المادة ٣٥/ ثامنا من قانون العمل .

على انه لابد من القول ، ان اية معلومات تصل الى العامل اثناء عمله ، ولاتكون معلومة لدى الغير ، تعتبر اسرار عمل ، دون اشتراط ان تكون هذه الاسرار - صناعية او تجارية - على النحو الذي حدده القانون المدني . وهذا الحكم يستفاد من اطلاق نص قانون العمل ، ومن ثم فان افشاء العامل اسرار العمل ، في اي مجال كان يخضع لهذا النص .

من اطلاق نص قانون العمل ، ومن ثم فان افشاء العامل اسرار العمل ، في اي مجال كان يخضع لهذا النص .

ولايقتصر الالتزام بعدم افشاء اسرار العمل على فترة تنفيذ العقد ، وانما يظل هذا الالتزام قائما - كما يتضح من صريح نص القانون المدني وقانون العمل-، بعد انقضاء العقد .

ومقتضى الافشاء ان تكون اذاعة الاسرار للغير ، ولذا فانه اذا استخدم العامل الاسرار التي اطلع عليها لحسابه الخاص فانه لايكون مخلا بهذا الالتزام مالم يكن هذا السر المستخدم في هذه الحالة اختراعا سجلت براءته ، ومالم يكن العامل قد التزم بشرط عدم المنافسة ، على النحو الذي سياتي بيانه .

كما انه لايعتبر افشاء لاسرار العمل ، ادلاء العامل بمعلومات الى جهات رسمية ، يجب عليه قانونا اطلاعها على هذه المعلومات .

ويترتب على اخلال العامل بالتزامه هذا طبقا للمادة (٢/٩٠٩) من القانون المدني ، حق لصاحب العمل في التعويض عن الضرر الذي لحقه ، كما ان المادة (١٢٧/ثانيا) من قانون العمل تجيز اصاحب العمل توقيع عقوبة الفصل على العامل (اذا افشى سرا من اسرار العمل ادى الى الحاق ضرر بصاحب العمل) .

المطلب الخامس
الالتزام بعدم المنافسة

الاصل حرية العمل : لايترتب على العامل - كقاعدة عامة - بموجب التزامه باداء العمل ، سوى ان يؤدي هذا الالتزام على النحو المحدد قانونا ، او بمقتضى

العقد ، وضمن وقت العمل ، بحيث يكون العامل بعد ذلك حرا في استغلال وقت فراغه اثناء قيام علاقة العمل ، على النحو الذي يراه ، بما في ذلك قيامه باداء العمل لمصلحة صاحب عمل آخر .

ومن ناحية اخرى ، فانه يترتب على انتهاء العقد ان يسترد العامل حريته في العمل ، بما في ذلك حريته في التعامل مع عملاء صاحب العمل ، او العمل لدى صاحب عمل منافس ، دون اي قيد . ولايسال العامل عن منافسة صاحب عمله السابق ، الا في نطاق القواعد العامة للقانون المدني التي توجب لقيام مسؤوليته ان يرتكب خطا . وهذه القواعد لاتكفي في الغالب لحماية مصلحة صاحب العمل ، ولهذا فقد يلجا هذا الاخير الى ان يضمن عقد العمل الذي يربطه بالعامل شرطا يمنعه من المنافسة بعد انتهاء العقد ، وهذا الشرط لايخالف كمبدا عام ، قواعد القانون ، مادام يحمي مصالح مشروعة لصاحب العمل .

ولقد تنبه المشرعون الى خطورة هذا الشرط ، فهو من ناحية يمس مبدا حرية العمل ، ومن ناحية اخرى ، فان العامل قد يقبل به في ظروف حاجته الى العمل ، ولهذا نظموا احكامه على نحو يوفق بين مصلحة طرفي العقد .

ولم يورد قانون العمل نصوصا تنظم احكام شرط عدم المنافسة ، على خلاف القانون المدني حيث نظم تفصيلا هذه الاحكام في المادة (٩١٠) ومابعدها .

ولقد ورد المبدأ العام الذي يحكم هذا الشرط في المادة (١/٩١٠) حيث جاء فيها (اذا كان العمل الموكل الى العامل ، يمكنه من معرفة عملاء رب العمل او على سر اعماله ، كان للطرفين ان يتفقا على الا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد ان ينافس رب العمل ، ولا ان يشترك في مشروع يقوم بمنافسته)

ومؤدى هذا النص انه يجوز – من حيث المبدأ – الاتفاق على منع العامل من منافسة صاحب العمل بعد انقضاء هذا العقد . سواء اتخذت هذه المنافسة صورة انشاء العامل مشروعا لحسابه ، او صورة مشاركته مع الغير في مشروع منافس ، بل حتى صورة التحاقه بمشروع منافس بصفته عاملاً في هذا المشروع . (٢٢)

---

٢٢) راجع في تفاصيل هذا الالتزام كتابنا : قانون العمل العراقي ص ١٥٢ – ١٥٧ .

المطلب السادس
التزام العامل بشأن اختراعاته

اهمية تنظيم حقوق المخترعين : قد يتوصل العامل اثناء قيام الرابطة العقدية مع صاحب عمله الى اختراع ما ، يؤدي الى تطوير الانتاج ، ومثل هذا الاختراع تكون له اهمية بالنسبة لكل من العامل وصاحب العمل . (٢٣) فمن ناحية العامل يكون اختراعه ذا اهمية ادبية ومالية ، في حين يكون مثل هذا الاختراع بالنسبة لصاحب العمل وسيلة لتطوير انتاجه ، مما يقوي مركزه التنافسي في السوق ويضمن له المزيد من الارباح .

وللمخترع على اختراعه حقان : احدهما حقه الادبي الذي يتمثل في نسبة اختراعه اليه واعطائه سلطة التغيير فيه ، وهذا الحق لصيق بشخص صاحبه ، وهو لايقبل التنازل عنه بمقابل او دون مقابل ، (٢٤) اما الحق الثاني فهو حق المخترع المالي المتمثل في استغلاله الاختراع ، والحصول على مكاسب مالية منه ، وهذا الحق المالي يمكن ان يثبت لغير صاحب الاختراع ابتداء ، كما يمكن النزول عنه بمقابل او دون مقابل . (٢٥)

وبالنسبة للاختراع الذي يتوصل اليه العامل اثناء قيام الرابطة العقدية مع صاحب عمله ، يظل الحق الادبي فيه للمخترع نفسه ، في حين تولى المشرع تنظيم الحق المالي فيه في المادة (٩١٢) من القانون المدني . ولغرض بيان حكمها تجب التفرقة بين ثلاثة انواع من الاختراعات .

الاختراع الحر : ويقصد بهذا الاختراع مايتوصل اليه العامل على نحو مستقل عن نشاط صاحب العمل ، بحيث ينفصل عنه زمانيا ومكانيا ، فيكون العامل بذلك قد توصل الى الاختراع خارج وقت العمل ومكانه ، دون ان يستعين باية ادوات او مواد مملوكة لصاحب عمله

٢٣) كما ان لاختراعات العاملين اهمية اقتصادية واجتماعية تتجاوز حدود العلاقة التي تربطهم باصحاب العمل ، راجع في هذا الشان : صلاح الدين قورة ، اختراعات العاملين والحقوق التي ترد عليها ، رسالة دكتوراه ، جامعة القاهرة ، ١٩٧٠ ص ١٠ - ١٤ .

٢٤) صلاح الدين قورة ص ٣٤٦ ومابعدها .

٢٥) العدوى وعبد الرحمن ص ٣٠٢ .

ومتى كانت الحال على النحو المتقدم ، فانه لامر منطقي ان ينفرد العامل بالحقين الادبي والمالي لهذا الاختراع ، فيكون له ان يستغله على النحو الذي يراه.(٢٦)

اختراع الخدمة : ويقصد به الاختراع الذي يتوصل اليه العامل خلال عمل يقتضي منه افراغ جهده في الاختراع ، فهو اذن الاختراع الذي يتوصل اليه عامل يعمل بصفة مؤقتة او دائمة في البحث ، ويتقاضى اجره مقابل هذا العمل ، ويتولى صاحب العمل امداده بالالات والمواد والاموال اللازمة لمواصلة بحثه هذا .

وقد قرر القانون المدني صراحة ، (٢٧) ان هذا الاختراع - من حق صاحب العمل - ، على ان مايثبت لصاحب العمل من حق ، لايمتد الى الحق الادبي في الاختراع ، وانما يقتصر حقه على الحق المالي فقط ، اي الحق في استغلال الاختراع .

غير ان المشرع لم يحرم العامل في هذه الحالة كلية من الاستفادة من اختراعه، اكتفاء بما يحصل عليه من اجر مقابل عمله ، فلقد اجاز له في حالة ماإذا كان الاختراع - ذا اهمية اقتصادية جلدة - ، ان يطالب بمقابل خاص ، يقدر وفقا لمقتضيات العدالة ، على ان يراعى في تقدير هذا المقابل ، مقدار المعونة التي قدمها صاحب العمل ، وماستخدم في هذا الشأن من منشآته . (٢٨)

الاختراع العرضي : ويقصد به الاختراع الذي يوفق اليه العامل اثناء خدمته لدى صاحب العمل ، وبمناسبة هذه الخدمة ، دون ان يكون مكلفا بالبحث والاختراع.(٢٩) ويقف هذا الاختراع وسطا بين الاختراع الحر واختراع الخدمة ، فهو من ناحية يتم دون ان يخصص له العامل جهده اثناء العمل ، ومن ناحية اخرى يتحقق اثناء العمل وبالاستعانة بادوات ومواد مقدمة من صاحب العمل . (٣٠)

---

٢٦) لبيب شنب ص ٢٦٦ ، حسن كيرة ص ٢٢٨ ، العدوى وعبد الرحمن ص ٣٠٢ .

٢٧) المادة ٩١٢/ ٢ من القانون المدني .

٢٨) المادة ٩١٢/ ٣ من القانون المدني .

وينتقد البعض اشتراط المشرع في هذه الحالة ان يكون الاختراع ذا اهمية اقتصادية جادة ، لانه قد يؤدي الى سلب حقوق العامل اذا ماقام نزاع بين العامل وصاحب العمل على تقدير الاهمية الاقتصادية الجادة للاختراع . صلاح الدين قورة ص ١١٥ هامش ١ .

٢٩) لبيب شنب ص ١٦٧ .

٣٠) العدوى وعبد الرحمن ص ٣٠٥ .

ولقد قرر القانون المدني ان المبدأ العام الذي يحكم هذا الاختراع هو ان ينفرد العامل بحق استغلاله (٣١) على ان المشرع اجاز ان يكون الحق فيه لصاحب العمل ، اذا اشترط ذلك في العقد صراحة ، (٣٢) وفي هذه الحالة يجوز للعامل ان يطالب بمقابل خاص يقدر وفقا لمقتضيات العدالة ، على النحو الذي سبق بيانه بشان اختراع الخدمة . (٣٣)

الفرع الثاني
جزاء اخلال العامل بالتزاماته
(سلطة صاحب العمل التاديبية)

الجزاءات العامة والجزاء التاديبي :

تقضي القواعد العامة بانه اذا لم يقم العامل بتنفيذ التزاماته على النحو المحدد بالاتفاق او القانون ، فانه يكون مسؤولا عن ذلك في مواجهة صاحب العمل مسؤولية عقدية ، وبالرغم من كفاية القواعد العامة لتقرير هذا الحكم ، فان مشرع القانون المدني قد حرص على تاكيده بالنص عليه صراحة ، حيث قرر في المادة (٢/٩٠٩) ان العامل مسؤول عن كل مخالفة لالتزاماته المقررة في فقرتها الاولى .

ومقتضى ماتقدم ، ان لصاحب العمل ان يطالب العامل بتعويض مالي عن كل اخلال بالتزام عقدي ، غير ان هذا الجزاء المدني قد يكون غير مجد في اغلب

---

٣١) المادة ٩١٢/ ١ : اذا وفق العامل الى اختراع في اثناء خدمته لرب العمل ، فلا يكون لهذا (اي لصاحب العمل) ، اي حق في ذلك الاختراع ، ولو كان العامل قد استنبطه بمناسبة ماقام به من اعمال في خدمة رب العمل .

٣٢) المادة ٩١٢/ ٢ : على ان ماستنبطه العامل من اختراعات في اثناء عمله ، يكون من حق رب العمل ... اذا كان رب العمل قد اشترط في العقد صراحة ان يكون له الحق فيما يهتدي اليه من المخترعات .

٣٣) المادة ٩١٢/ ٣ من القانون المدني .

الاحوال ، وذلك لان العامل في المعتاد يكون غير قادر على الوفاء بمبلغ التعويض لعدم يساره . (٣٤) كما ان المشرع يحيط اجر العامل بحماية كبيرة تجعل استيفاء التعويض من العامل بالاقتطاع من اجره امرا صعبا للغاية . (٣٥) ولهذا فان تطبيق القواعد العامة (المدنية) ، يبدو غير عملي في اطار علاقات العمل في اغلب الاحوال، وان كان تطبيق هذه القواعد ، اصلا عاما ، حيثما توافرت شروط تطبيقها .

زيادة على ماتقدم ، ان بعض مايستوجب توقيع الجزاء على العامل ، قد لاتتوافر فيه كل اركان المسؤولية المدنية ، ومع ذلك ينطوي فعل العامل او امتناعه على مخالفة ، لو تركت دون جزاء ، لكانت خطرا على مصلحة المشروع ، ويمكن ان نلحظ ذلك في العديد من الحالات ، فاخلال العامل بالقواعد المقررة في انظمة العمل او بقواعد الامن الصناعي او عدم اطاعته اوامر صاحب العمل المباشرة ، او اخلاله بما يقتضيه التعاون مع رؤساء وزملاء العمل ، كل ذلك قد لاتتوافر فيه اركان المسؤولية وفقا لقواعد القانون المدني ، لكي يمكن ان يلزم العامل بالتعويض ، ففي اغلب الاحوال المتقدمة ربما قد لايؤدي فعل العامل او امتناعه الى وقوع ضرر مادي او معنوي ، وبذلك يستحيل توقيع جزاء مدني على العامل .

ولهذا فقد اقتضت الحال لضمان حسن سير العمل وانتظامه ، ان يوجد جزاء خاص في اطار علاقات العمل هو الجزاء التاديبي ، يتولى صاحب العمل توقيعه على العامل نتيجة اخلاله ببعض التزاماته ، او بنظام المنشأة ، او عدم اطاعته اوامر صاحب العمل . وهذا الجزاء يتميز من الجزاء المدني في انه ليست له صفة التعويض، وان توقيعه لايتوقف على تحقق ضرر لصاحب العمل ، وان القصد منه هو الزجر ، ومن ثم فانه يتناسب عادة مع جسامة المخالفة وليس مع جسامة نتيجتها .

والجزاء التاديبي جزاء خطير للغاية ، وذلك لاستقلال احد طرفي العقد وهو صاحب العمل بتوقيعه على الطرف الاخر ، وهو العامل ، فصاحب العمل يجمع من حيث المبدأ بين سلطتي التشريع والقضاء داخل المشروع ، ومن ثم فهو الذي يضع القواعد التاديبية بما تتضمنه من اوامر ونواهي من جهة ، وعقوبات من جهة اخرى ، وهو الذي يختص من ناحية ثانية بتطبيق هذه القواعد ، فيبدو ازاء العامل وكانه الخصم والحكم .

---

٣٤) ديران وجسو ص ٢٤٩ . لبيب شنب ص ٢٢١ .

٣٥) رسالتنا ص ٤٠٥ ومابعدها .

وسلطة صاحب العمل التاديبية هي احد مظاهر رابطة التبعية التي تتولد عن عقد العمل التي هي – كما اشرنا سابقا – ، اساس سلطة صاحب العمل في اصدار الاوامر والتزام العامل بتنفيذها ، مما يقتضي ان يكون لصاحب العمل ان يوقع الجزاء على المخالف ضمانا لاطاعة اوامره ، (٣٦) ومن ثم فان هذه السلطة تثبت لكل صاحب عمل ، دون حاجة الى نص خاص يقررها ، طالما انها متفرعة عن رابطة التبعية التي لابد ان تقوم في كل عقد عمل . (٣٧)

ومثل هذه السلطة الخطيرة في آثارها ، جديرة بان تنال اهتماما كبيرا من المشرع فيحرص على تنظيمها بما يضمن بيان حدودها على نحو واضح ، ويضع ضمانات تكفل سلامة استعمالها على نحو لايخرجها عن غرضها ، وتحقيقا لذلك افرد قانون العمل الفصل الثاني من بابه السابع لتنظيم احكام هذه السلطة تحت عنوان (الانضباط) .

المطلب الاول
المخالفات والجزاءات التاديبية

ماهية الخطا التاديبي :

الخطا كما هو معلوم ، اساس اية مسؤولية قانونية ايا كان وصفها ، مدنية كانت ام جنائية ام تاديبية ، والخطا الذي يقيم اية مسؤولية هو اخلال بالتزام ، الا

---

٣٦) حسن كيرة ص ٣٣٦ – ٣٣٨ . جمال الدين زكي ص ١٤٥ – ١٤٦ .

٣٧) اسماعيل غانم ص ٢٧٧ – ٢٧٨ ، حسن كيرة ص ٣٣٨ . عكس ذلك : اكثم الخولي ص ٣٢٧ هامش ١ .

وكانت محكمة العمل العليا الملغاة قد قضت بان : حق الادارة او صاحب العمل في فرض العقوبات التاديبية مستمد من سلطتها التاديبية على العامل ، والتي هي احد مظاهر التبعية القانونية التي يمليها عقد العمل ، ولما لكليهما من حق الادارة والاشراف على العامل والتزام العامل قبلهما بواجب الطاعة لاوامرهما واشرافهما عليه في اداء العمل .

الاضبارة ٣٧٦/ عليا ٢/ ١٩٧٢ في ٢٥/ ١٠/ ١٩٧٢ ، قضاء محكمة العمل العليا ، جـ ١ ، ص ١٨١ .

ان وصف هذا الخطأ يعتمد اساسا على نوع الالتزام الذي اخل به المخطئ ، فمتى كان الالتزام مدنيا سمي خطأ مدنيا ، ومتى كان الالتزام مقررا في نص جزائي سمي خطأ جنائيا ، اما اذا كان هذا الاخلال قد وقع تجاوزا على قواعد تكفل انتظام العمل في جماعة معينة ، فانه يكون خطأ تأديبيا .

غير ان هذا القول لايحل مشكلة تشابك انواع الخطأ المتقدمة ، فمسالة وضع حواجز بينها ليست ميسورة ، ففي الكثير من الاحيان نجد ان الخطأ الواحد يمكن ان يحرك اكثر من مسؤولية في الوقت ذاته ، كما اننا نواجه في احيان اخرى حقيقة ان خطأ من نوع معين يمكن ان ينشئ مسؤولية من نوع مختلف . وهذا مانجده كثيرا في نطاق علاقات العمل ، حيث تقوم المسؤولية التاديبية في احوال عدة على خطأ مدني .

على انه يمكن القول عموما بان الخطأ التاديبي يتحقق نتيجة الاخلال بالتزام القيام بالواجبات التي يقتضيها حسن انتظام واستمرار العمل في المنشاة ، والامتناع عن كل مامن شانه الحاق الضرر بنظامها ، وهذا الالتزام بشقيه الايجابي والسلبي ، لايقتصر على الاخلال بما يقرره القانون والعقد من قواعد تكفل حسن سير العمل في المنشاة ، وانما يمتد ليشمل كل مايعد اخلالا بمصلحتها ، وبذلك تكون صور هذا الاخلال لاحدود لها ، وبهذا يختلف الخطأ التاديبي عن الخطأ العقدي في ان هذا الاخير ، معروفة صوره مقدما ، كما يختلف عن الخطأ الجنائي لان هذا الخطأ محكوم بمبدأ لاجريمة ولاعقوبة الا بنص . ولهذا فان دائرة الخطأ التاديبي واسعة ، اذا ماقورن بغيره من الاخطاء .

والاصل الا يشترط في الخطأ التاديبي الذي يقيم المسؤولية التاديبية ان ينشأ عنه ضرر مادي او معنوي يلحق صاحب العمل ، ولهذا فهو يختلف عن الخطأ المدني الذي يقيم المسؤولية المدنية ، حيث لاتنهض هذه المسؤولية الا اذا توافر ركن الضرر. الا انه اذا كان الاصل في الاخطاء التاديبية المحضة ماتقدم ، فان الاخطاء التاديبية ذات الطابع المدني تشذ عن ذلك ، (٣٨) حيث نجد ان الضرر يعد ركنا اساسيا

---

٣٨) وهي المخالفات التي تمثل اصلا اخلالا بالتزامات مدنية مصدرها قانون العمل وعقد العمل .

لقيام المسؤولية التاديبية ، ومن ثم فرض الجزاء التاديبي على العامل . (٣٩)

قواعد الانضباط :

ضمن اساليب تقييد سلطة صاحب العمل التاديبية ، يلجأ المشرعون الى الزام صاحب العمل بان يضع لائحة للجزاءات التاديبية تتضمن بيانا بالمخالفات التي اذا ارتكبها العامل تعرض للجزاء التاديبي ، كما تبين من ناحية اخرى ماهية الجزاءات التي يمكن ان تفرض على كل مخالفة ، واخيرا الاجراءات التي تتبع في فرض الجزاءات التاديبية .

ووضع هذه اللائحة له اهمية كبيرة ، فهو من ناحية يحقق العدالة بين العمال من خلال خضوعهم في التاديب لقواعد عامة مجردة ، وهو من ناحية اخرى ، يمكن العمال مقدما من ان يكونوا على بينة من المخالفات والجزاءات التاديبية ، واخيرا فان وضع هذه اللائحة يقيد سلطة صاحب العمل بما ورد فيها من قواعد ، فلا يكون له الخروج عليها في ايقاع جزاء على العامل غير الذي تحدد فيها للمخالفة التي ارتكبها . (٤٠)

على ان الزام صاحب العمل بوضع لائحة الجزاءات ، لاينطوي - ضمنا - على التسليم بمبدأ لامخالفة الا بنص على النحو المعمول به في اطار القانون الجنائي ، الا اذا قرر القانون ذلك صراحة ، اما اذا سكت عن ذلك فان سكوته هذا يعني انه يمكن لصاحب العمل ان يفرض جزاء على مخالفة تاديبية غير منصوص عليها ، متى توافر فيها ماسبق ان اشرنا اليه من كون هذه المخالفة اخلالا بنظام العمل . (٤١)

---

٣٩) ومن ذلك مانصت عليه الفقرتان اولا وثانيا من المادة (١٢٧) من قانون العمل ، حيث اوجبتا لتوقيع عقوبة الفصل على العامل ، ترتب ضرر عن الخطأ الذي ارتكبه على التفصيل الذي سيرد فيما يلي .

٤٠) جلال العدوى ص ٢٣١ .

٤١) وبناء عليه فنحن نعتقد ان ماقررته المادة الثانية/ اولا من تعليمات قواعد الانضباط النموذجية العدد (١٧) لسنة ١٩٨٧ بشان عدم جواز توقيع الجزاءات المنصوص عليها في المادة (١٢٦) من قانون العمل (الا في الحالات الواردة في هذه القواعد) ، يفتقر الى سند من القانون ، لان التعليمات تنشئ حكما لااساس له في القانون الذي يعلوها مرتبة .

وفي كل الاحوال يبقى تحديد مايعد من قبيل المخالفات من سلطة صاحب العمل ، لانه لايمكن ان يحددها المشرع مقدما ، فهي تختلف باختلاف قطاعات العمل ، ولهذا نجد ان بعض التشريعات تنص على ان تصدر السلطة التنفيذية (وزير العمل) ، لوائح نموذجية ، (٤٢) ومثل هذه اللوائح ليست لها قوة ملزمة ، فلا يلزم اصحاب العمل بأن تكون اللوائح التي يضعونها مطابقة تماما للوائح النموذجية ، وكل مايقصد بها هو التيسير على اصحاب العمل بتقديم نموذج فني سليم من الناحية القانونية اليهم ، يعنهم في وضع اللائحة التي يرونها مناسبة لهم .

وقد اخذ قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ بالعديد من المبادئ المتقدمة ، اذ خصص المادة (١٢٥) منه للنص على الزام اصحاب العمل بوضع (قواعد لانضباط العمال) ، وتقتضي دراسة احكامها تفصيلا التطرق الى المسائل التالية :

١- القواعد النموذجية : قضت المادة (١٢٥/اولا) من القانون بان يصدر وزير العمل قواعد انضباط نموذجية يسترشد بها اصحاب العمل .

وكما سبق ان اشرنا فان هذه القواعد غير ملزمة لاصحاب العمل ، وقد عبر القانون عن ذلك صراحة بان المقصود باصدارها ان (يسترشد) بها هؤلاء في وضع القواعد الخاصة بمنشآتهم ، ولذلك فان الغرض من اصدارها هو التيسير عليهم من النواحي الفنية في الصياغة بتقديم نموذج يصوغون على شاكلته القواعد الخاصة بهم .

٢- الالزام بوضع قواعد الانضباط : الزمت المادة (١٢٥/ثانيا) من القانون (كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فاكثر ان يضع قواعد لانضباط العمال ، يبين فيها المخالفات التي يعاقب على ارتكابها) . ومن هذا النص يتضح مايلي :

أ/ ان صاحب العمل الذي يستخدم تسعة عمال فاقل ، غير ملزم بان يضع قواعد للانضباط ، الا ان هذا لايمنعه متى اقدم مختارا على اصدار مثل هذه القواعد من ان يفعل ذلك ، ومتى اصدر قواعد انضباط التزم باحكامها ، ولم يعد من الجائز له مخالفتها ، كما انه من ناحية اخرى لايعني عدم الزام اصحاب العمل الذين يستخدمون تسعة عمال فاقل باصدار قواعد انضباط سلبهم سلطاتهم التاديبية ،

٤٢) المادة (٥٩) من القانون المصري ، المادة (٧٧) من القانون الليبي المادة (١٠١) من القانون البحريني ، المادة (١٢٥) من القانون السعودي ، المادة (٣٣) من القانون العماني .

وانما تظل هذه السلطة قائمة استنادا الى رابطة التبعية التي هي احد العناصر الاساسية لعلاقة العمل ، على ان يمارسوا هذه السلطة في حدود النصوص الواردة في شانها في قانون العمل ، ومانقضي به القواعد العامة للقانون . (٤٣)

ويلتزم صاحب العمل بوضع هذه القواعد متى بلغ عدد عماله (الدائميين) العدد المطلوب ، لان وضع هذه القواعد يقتضي استقرار تطبيقها بعد ذلك ، وعليه فاذا انخفض عدد هؤلاء العمال بعد ذلك عن الحد المطلوب ، ظلت القواعد نافذة ، ولايستطيع صاحب العمل التحلل من احكامها بدعوى ان عدد عماله اصبح اقل مما اشترطه القانون لوضع قواعد الانضباط .

ب/ اشار النص القانوني الى ان قواعد الانضباط يجب ان تبين (المخالفات التي يعاقب على ارتكابها) ، وهذا النص في راينا ناقص ، وكان على المشرع ان يستكمله بالنص على وجوب ان تحدد القواعد ، العقوبة التي تفرض على العامل عن كل مخالفة من المخالفات الواردة في القواعد .

٣- اجراءات وضع القواعد : وضع القانون جملة اجراءات الزم اصحاب العمل باتباعها عند وضع قواعد الانضباط خلاصتها الآتي :

أ- يقوم صاحب العمل بعرض مشروع قواعد الانضباط الذي يضعه على مكتب العمل في المحافظة للمصادقة عليه ، وقد خول القانون المكتب سلطة تعديل المشروع الذي وضعه صاحب العمل (وفقا لقواعد الانضباط النموذجية ومقتضيات العمل) ، على ان يبلغ صاحب العمل بالموافقة على القواعد بصيغتها التي تقدم بها الى المكتب ، او بصيغتها المعدلة من قبل المكتب ، وذلك خلال ثلاثين يوما من تسجيلها لديه ، والا اعتبرت تلك القواعد مصادقا عليها بانقضاء تلك المدة . (٤٤)

وكما يتضح من النص فان مصادقة المكتب على القواعد اما ان تكون صريحة او ضمنية ، والمصادقة الصريحة تكون باشعار المكتب صاحب العمل بمصادقته على القواعد بصيغتها الاصلية او المعدلة ، اما المصادقة الضمنية فتتحقق بانقضاء المدة

---

٤٣) اسماعيل غانم ص ٢٨٢ ، حسن كيرة ص ٣٤٠ ، جمال الدين زكي ص ١٥٩ - ١٦٠ .

٤٤) المادة ١٢٥/ ثالثا من القانون .

التي حددها القانون للمكتب ليقوم خلالها بالمصادقة ، وهي ثلاثون يوما من تاريخ تسجيل القواعد لديه ، فاذا انقضت هذه المدة دون صدور اشعار من المكتب الى صاحب العمل اعتبرت القواعد التي تقدم بها صاحب العمل الى المكتب مصادقا عليها ، وسقطت سلطة المكتب في ادخال اي تعديل عليها بعد هذا التاريخ .

ب- الزم القانون صاحب العمل بان (يستكمل اجراءات وضع قواعد انضباط العمال خلال ثلاثين يوما من تاريخ صدور قواعد الانضباط النموذجية) . (٤٥) وهذا النص غير موفق في تحديده المدة التي الزم اصحاب العمل باستكمال وضع القواعد خلالها ، فالثلاثون يوما لاتكفي البتة ، لان القانون ذاته حدد الفترة التي يتولى مكتب العمل في المحافظة النظر خلالها في المصادقة على مشروع القواعد الذي يضعه صاحب العمل بما يوزاي هذه المدة ، فكيف يمكن والحال هذه لصاحب العمل ان يستكمل اجراءات وضع القواعد خلالها ؟ ومن هنا كان حريا بالمشرع ان يوائم بين نصي الفقرتين الواردتين في المادة (١٢٥) .

٤- نفاذ قواعد الانضباط : لم يعتبر القانون قواعد الانضباط نافذة بمجرد استكمال اجراءات وضعها ، وذلك سعيا منه الى ضمان تحقق علم العمال بها ، ولهذا فقد نص في المادة (١٢٥/رابعا) على ان (يعلن صاحب العمل قواعد انضباط العمال في لوحة الاعلانات بعد المصادقة عليها ، ولاتعتبر نافذة الا بانقضاء خمسة عشر يوما على اعلانها) . ومن هذا النص يتضح ان القانون اشترط لنفاذ القواعد تحقق الشرطين الآتيين :

أ/ اعلان القواعد : حيث اوجب قيام صاحب العمل باعلانها في لوحة الاعلانات بعد المصادقة عليها ، وذلك لكي يطلع عليها العمال ويتحقق علمهم بها .

ب/ انقضاء خمسة عشر يوما على اعلان القواعد : حيث يتاح للعمال خلال هذه الفترة ان يطلعوا على القواعد ويستوعبوا مضمونها ويتكيفوا مع مقتضيات الالتزام بها .

ومتى تحقق الشرطان اضحت القواعد نافذة اعتبارا من اليوم السادس عشر على اعلانها .

---

٤٥) المادة ١٢٥/ خامسا من القانون .

العقوبات الانضباطية :

حددت المادة (١٢٦) من القانون العقوبات التي يجوز لاصحاب العمل فرضها على المخالفين ، وهي :

١/ لفت النظر : ولم يورد القانون تعريفا محددا لها ، الا ان مفهومها المستقر في التعامل يصرفها الى انها عقوبة تحذيرية تقوم على عنصرين : لفت نظر المخالف الى الخطأ الذي ارتكبه ، وتحذيره من تكراره مستقبلا .

ولم يرتب القانون على هذه العقوبة اية آثار تبعية بالنسبة لما يستحقه العامل من مزايا مستقبلية ، كحقه في الزيادة السنوية او الترقية .

٢/ قطع الاجر : وتعرف بانها مبلغ من المال يقتطع من اجر العامل ، بسبب اخلاله ببعض التزاماته القانونية ، او مخالفته اوامر صاحب العمل . (٤٦) وهي بهذا التصور تمثل خطرا حقيقيا يهدد العامل ، لانها تجعل اجره عرضة للاقتطاع بقرار ينفرد صاحب العمل باصداره ، ولهذا تحرص التشريعات المعاصرة على فرض حماية لاجر العامل في مواجهة سلطة صاحب العمل في توقيع هذه العقوبة ، وتتخذ هذه الحماية عدة اوجه هي . (٤٧)

أ- تحديد حد اعلى لمقدار عقوبة قطع الاجر ، وذلك بتحديد الحد الاقصى لها بمبلغ معين ، او باجر فترة زمنية معينة .

ب- تحديد مايقتطع من الاجر شهريا في مقابل هذه العقوبة ، وذلك بتحديد الحد الاقصى للمبلغ او النسبة من الاجر التي تقتطع شهريا لهذا الغرض ، بحيث اذا تجاوز مافرض على العامل من غرامات خلال الشهر هذا المبلغ او هذه النسبة ، فان المقدار الزائد يرجأ اقتطاعه الى الاشهر التالية .

جـ/ عدم تمكين صاحب العمل من الاستئثار بحصيلة الغرامات ، لان استئثاره بها يدفعه الى الاسراف في فرضها ، وحيث ان قطع الاجر كعقوبة ليست جزاء

---

٤٦) وتعرف في الكثير من القوانين العربية بالغرامة ، وانظر في مشروعيتها رسالتنا ص ٤١٣ – ٤١٤ .

٤٧) المرجع السابق ص ٤١٥ ومابعدها .

مدنيا ، بل جزاء تاديبي يفرض لمصلحة انتظام العمل ، لهذا فان حصيلتها يجب ان تؤول الى غير صاحب العمل ، مادامت ليست تعويضا له عن ضرر لحقه . (٤٨)

وقد عالج قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ بعض اوجه الحماية المتقدمة واغفل بعضها الآخر حيث جعلت الفقرة ثانيا من المادة (١٢٦) عقوبة (قطع الاجر مدة لاتزيد على ثلاثة ايام ، على ان لايستقطع من الاجر مايزيد على ٢٠٪ من اجره الشهري) ، وبهذا يكون النص قد حدد الحد الاقصى لعقوبة قطع الاجر عن المخالفة الواحدة بما لايزيد على اجر ثلاثة ايام ، وحدد الحد الاقصى لما يقتطع من اجر العامل الشهري مقابل هذه العقوبة اذا تعدد فرضها خلال شهر واحد بما لايزيد على (٢٠٪) من الاجر اي اجر ستة ايام في الشهر ، فاذا زاد مجموع العقوبات على ذلك ارجئ اقتطاع المبلغ الزائد عن الحد المقرر الى الشهر التالي .

الا ان المشرع اغفل معالجة اهم اوجه الحماية وهو الوجه الثالث ، حيث لم يورد نصا صريحا يحدد فيه مآل حصيلة هذه العقوبة ، وازاء خلو القانون من نص صريح يعالج ذلك ، فانه لامناص من القول بان حصيلتها تؤول الى صاحب العمل ذاته . وهذا امر خطير ندعو المشرع الى التدخل لتلافيه .

٣- تأجيل منح العامل الزيادة السنوية : حيث اجازت المادة (١٢٦/ثالثا) لصاحب العمل ان يعاقب العامل بتأجيل منحه الزيادة السنوية في موعد استحقاقها الدوري ، مدة لاتزيد على ستة اشهر .

٤- حجب الزيادة السنوية ، حيث قضت المادة (١٢٦/رابعا) باعتبار (حجب الزيادة السنوية عن السنة التي وقعت فيها المخالفة) عقوبة انضباطية اصلية ، مؤداها حرمان العامل من الزيادة السنوية كجزاء عن مخالفة ارتكبها ، وهي تتشابه في مضمونها مع سابقتها ، الا انها تختلف عنها في المدة ، ففي حين تتحدد عقوبة تأجيل الزيادة السنوية بمدة قصوى هي ستة اشهر ، فان عقوبة حجب الزيادة تمتد الى اثني عشر شهرا ، اي سنة كاملة .

---

٤٨) ومن استقراء احكام القوانين المعاصرة ، نجد ان الجهات التي يمكن ان تؤول اليها حصيلة الغرامات ، اما ان تكون ، عمال المشروع انفسهم او تنظيمهم النقابي ، او مرفق عام يقدم خدمات مباشرة او غير مباشرة للعمال .

٥- الفصل من العمل ، وتعني انهاء عقد العمل بقرار يصدره صاحب العمل بسبب ارتكاب العامل احدى المخالفة التي وردت حصرا في المادة (١٢٧) من القانون ، وسوف نرجئ دراسة هذه الحالات هنا ، لندرسها مع الاحكام الخاصة بانتهاء عقد العمل .

المطلب الثاني
الاجراءات الانضباطية

في اطار تقييد سلطة صاحب العمل الانضباطية ، وسعيا الى ضمان عدم اساءة استعمالهافي غير اغراضها ، يقرر القانون اجراءات نوجزها بما ياتي :

١- الاتهام والتحقيق :

لاتترك القوانين المعاصرة سلطة صاحب العمل في توجيه الاتهام او توقيع العقوبة مطلقة في الزمان بحيث تصبح هذه السلطة سيفا مسلطا على العامل يشهره صاحب العمل في مواجهته متى شاء

كما ان هذه القوانين لاتجيز معاقبة العامل دون التحقيق معه واتاحة الفرصة له للدفاع عن نفسه .

وقد تضمن القانون احكاما تنظم هذه الموضوعات خلاصتها الآتي :

أ/ طبقا للفقرة اولا من المادة (١٢٨) من القانون (لايجوز اتهام العامل عن مخالفة مضى على كشفها اكثر من خمسة عشر يوما) . ويبدأ سريان هذه المدة من التاريخ الذي تكشف فيه المخالفة ، ويمكن تحديد مرتكبها على وجه التخمين .

ب/ لاتجوز معاقبة العامل الا بعد التحقيق معه والاستماع الى دفاعه بحضور ممثل عن الجهة النقابية المختصة . والغرض من حضور هذا الممثل ليس الاشتراك

في التحقيق ، وانما مواكبة اعماله ضمانا لعدالته ودقته ، وتمام التحقيق في غيابه يجعله معيبا ، ويؤدي الى امكانية ابطال العقوبة التي تصدر استنادا اليه من قبل القضاء .

جـ/ وجوب صدور القرار بنتيجة التحقيق خلال خمسة عشر يوما من تاريخ انتهائه . والغرض من ذلك يتفق مع ماقلناه في (أ) . وكان الافضل في تقديرنا ان يحدد القانون حدا اقصى للمدة التي يمكن ان يستغرقها التحقيق مع العامل ؛ لان صاحب العمل يمكن عن طريق اطالة هذه الفترة ان يحقق الغرض الذي اراد النص ان يتجنبه .

٢- كتابة قرار فرض العقوبة :

حظر القانون على صاحب العمل فرض العقوبة ، ايا كان نوعها ، شفاها ، حيث اوجبت المادة (١٢٩/اولا) ان (يصدر قرار فرض العقوبة كتابة ويبلغ به العامل) ولكن لكي يكون قرار فرض العقوبة صحيحا قانونا لابد ان تتوفر فيه هذه الشكلية وهي الكتابة ، والا كان باطلا .

ولاتوحي عبارة النص بوجوب ان يبلغ العامل بالقرار (كتابة) ايضا ، وكان ذلك افضل لانه ييسر اثبات الحالة في حالة النزاع حولها .

٣- الاعتراض على قرار فرض العقوبة :

اجاز القانون للعامل ان يعترض على قرار فرض العقوبة ، خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغه بالقرار ، امام محكمة العمل المختصة ، وهي محكمة العمل في المحافظة التي يعمل فيها اذا كانت هناك محكمة واحدة فيها ، او المحكمة المختصة مكانيا في حالة وجود اكثر من محكمة واحدة في المحافظة .

وقد اعتبرت الفقرة (اولا) من المادة (١٢٩) من القانون قرار المحكمة باتا ، باستثناء القرار الصادر عن صاحب العمل بتوقيع عقوبة الفصل على العامل حيث يكون قرار المحكمة بشانه خاضعا للطعن به تمييزا .

ومؤدى ذلك ان اعتراض العامل امام المحكمة على عقوبات : لفت النظر وقطع الاجر وتاجيل منح الزيادة السنوية وحجب الزيادة السنوية يخول المحكمة المصادقة على قرار صاحب العمل او الغاؤه او تعديله باستبدال العقوبة المفروضة على العامل بعقوبة اخف ويكون قرار المحكمة باتا .

اما اذا كانت العقوبة هي الفصل فان قرار المحكمة بالمصادقة يكون قابلا للطعن فيه تمييزا من قبل العامل ، اما قرارها بالالغاء والتعديل فيكون قابلا للطعن به تمييزا من قبل صاحب العمل .

واذا قضت المحكمة بالغاء عقوبة الفصل او استبدال عقوبة اخرى بها فانه طبقا للفقرة ثانيا من المادة (١٢٩) (يعاد العامل الى العمل ، وتعتبر المدة التي توقف فيها عن العمل خدمة له لكل الاغراض ، ويلزم صاحب العمل بدفع اجره المستحق عنها كاملا ، كما يلزم بدفع الاشتراكات عنها الى دائرة الضمان الاجتماعي للعمال). والآثار التي قررها النص ، ماهي الا تطبيق لنظرية البطلان ، فبطلان قرار صاحب العمل بفصل العامل ، يجعل علاقة العمل قائمة .- مادامت لم تنته - ، ومن ثم فان توقف العامل عن العمل يكون بخطأ من صاحب العمل فيستحق حقوقه كاملة خلال فترة التوقف .

المبحث الثاني
التزامات صاحب العمل

تضمن قانون العمل والقانون المدني نصوصا تنظم التزامات صاحب العمل ، وتكاد الالتزامات الواردة في القانون المدني تنحصر في تلك التي يقتضيها مضمون العقد ، في حين ان الالتزامات التي يقررها قانون العمل اوسع من ذلك ، اذ تمتد الى تقرير المزيد من الالتزامات التي يراد بها رعاية شخص العامل .

ولاتقف التزامات صاحب العمل عند حدود ماهو مقرر في كل من قانون العمل والقانون المدني ، بل تمتد الى كل مايقتضيه تنفيذ عقد العمل ، ومايعتبر من مستلزمات هذا التنفيذ ، وهذا مايقضي به حسن النية ، كما ان القانون المدني يقرره كقاعدة عامة بالنسبة لكل العقود ، حيث نصت الفقرة (٢) من المادة (١٥٠) من القانون المدني على انه (لايقتصر العقد على الزام المتعاقد بما ورد فيه ، ولكن يتناول ايضا ماهو من مستلزماته ، وفقا للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام) .

والالتزامات الجوهرية التي يرتبها القانون على صاحب العمل هي : (٤٩)

١- الالتزامات التي يقتضيها مضمون العقد .
٢- الالتزام برقابة العامل من مخاطر العمل .
٣- الالتزام بدفع الاجر .

---

٤٩) اضاف البند رابعا من المادة (٣٤) من قانون العمل ، التزاما آخر هو / توفير الفرص والوسائل امام العامل بغية تطوير مستواه الثقافي والفني . وفي راينا ان صياغة النص جاءت غاية في العمومية الى الحد الذي لانتمكن معه ، من استجلاء مضمون هذا النص ووسائل وصيغ تنفيذه .

وسنبحث في هذه الالتزامات في ثلاثة فروع متتالية :

الفرع الاول
الالتزامات التي يقتضيها مضمون العقد

يقتضي مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود ، ان ييسر صاحب العمل للعامل اداء العمل ، كما ان القاعدة العامة التي اشرنا اليها بشان التزام المتعاقد بكل مايعتبر من مستلزمات تنفيذ العقد تفرض على صاحب العمل ان يمكن العامل من اداء العمل ، وتهيئة المستلزمات المقتضاة لذلك . وتاسيسا على ذلك جعل القانون الالتزامات الفرعية التالية من بين التزامات صاحب العمل :

١- تمكين العامل من اداء العمل :

لايستطيع العامل تنفيذ التزامه باداء العمل ، مالم يمكنه صاحب العمل من ذلك، بان يهيئ له المكان الذي يعمل فيه والادوات اللازمة لتنفيذ العمل ، وان يقدم له المساعدين الضروريين اذا اقتضت طبيعة العمل ذلك ، واخيرا ان يمده بالمواد الاولية بانتظام بحيث يتيح له ان ينفذ التزامه دون توقف . (٥٠) ويكتسب هذا الامر اهمية خاصة في حالة ماذا كان العامل يتقاضى اجره على اساس الانتاج . وتاكيدا لذلك نص قانون العمل في المادة (٣٤/اولا) على الزام صاحب العمل بـ (تمكين العامل من اداء عمله ، وتهيئة المستلزمات المقتضاة لذلك) .

وهذا الالتزام هو التزام بتحقيق غاية ، لابيذل عناية ، ولهذا فان صاحب العمل يعتبر مخلا به وفقا للقواعد العامة ، كلما امتنع على العامل ان ينفذ التزامه لان صاحب العمل لم يمكنه منه . وبناء على ذلك قضت المادة (٣٣) من القانون بانه (اذا حضر العامل مقر العمل ، وكان مستعدا لادائه ، وحالت دون ذلك اسباب لايد له فيها ، اعتبر كانه قد ادى عمله ، واستحق اجره) .

---

٥٠) ديران وفيتي ص ٥٩٤ ، حسن كيرة ص ٤٠٢ .

ويمقتضى هذا النص ، يكون المشرع قد حمل صاحب العمل تبعة السبب الاجنبي ، ايا كانت صورته ، وبذلك فان العامل لايفقد حقه في الاجر ، الا اذا كان سبب عدم ادائه العمل راجعا اليه شخصيا ، ويظل صاحب العمل ملزما بدفع الاجر في باقي الاحوال ، مادام العامل مستعدا لاداء العمل . (٥١)

والاجر الذي يستحق للعامل ، هو الاجر الذي كان سيحصل عليه فعلا فيما لو كان قد ادى العمل ، دون اي نقصان ، ولايدع صريح النص اي مجال للبس في هذا الشأن .

وطبقا للنص ، فان حق العامل في الاجر يظل قائما ، عن اليوم الاول الذي يباغت فيه بتوقف العمل والايام التالية (٥٢) الا ان المادة (٦٥) من قانون العمل فرقت في مدى التزام صاحب العمل بدفع الاجر ، بحسب ماذا كان التوقف راجعا الى قوة قاهرة ، او الى خطئه الشخصي حيث نصت على انه :

اولا/ اذا اوقف العمل ، جزئيا او كليا ، بسبب طارئ او قوة قاهرة ، وجب على صاحب العمل ، دفع اجور العامل عن فترة التوقف بما لايزيد على ثلاثين يوما، وله تكليف العامل بعمل آخر ، او تكليفه بتعويض الوقت الضائع بعمل اضافي بدون اجر، لايزيد على ساعتين في اليوم ، ولمدة لاتزيد على ثلاثين يوما في السنة .

ثانيا/ اذا كان توقف العمل بسبب صاحب العمل ، فعليه دفع اجور العمال كاملة طوال فترة التوقف ، وله تكليفهم بعمل اضافي بأجر ، لتعويض الوقت الضائع، وفقا لما هو مبين في البند اولا من هذه المادة .

ومن النص يتضح جليا ان القانون حمل صاحب العمل مسؤولية التوقف الناشئ عن خطئه كاملة ، في حين قيد هذه المسؤولية في حالة التوقف الراجع الى قوة قاهرة بقيدين اولهما تحديد الفترة الزمنية التي يلتزم صاحب العمل خلالها بدفع الاجر بما لايزيد على ثلاثين يوما . وثانيهما اجازة مطالبته العمال بتعويض التوقف – دون مقابل – بالطريقة المحددة في النص .

---

٥١) راجع للتفصيل :رسالتناص ٢٩١ ومابعدها .

٥٢) المرجع السابق ص ٣٠٠ – ٣٠١ .

٢- الالتزام الخاص بوثائق العامل وشهادته :

أ- اوجب القانون على صاحب العمل في المادة (٣٤/خامسا) ان يسلم الى العامل ، عند مباشرته العمل وصلا بما سلمه من وثائق ومستندات ، وان يعيدها اليه عند انتهاء عقد العمل ، او عند مطالبة العامل بها اثناء قيام علاقة العمل ، مالم يترتب على اعادتها ضرر لصاحب العمل .

ب- الزم القانون صاحب العمل في البندين سادسا وسابعا من المادة (٣٤) ان يعطي العامل عند انتهاء عقد العمل شهادتين :

الاولى : يبين فيها تاريخ مباشرته العمل ، وتاريخ انتهاء العقد ، ونوع العمل الذي اداه ، وللعامل ان يطلب اضافة اية بيانات الى هذه الشهادة وعلى صاحب العمل ان يستجيب للطلب متى كانت المعلومات المطلوب اضافتها مطابقة للحقيقة .

ومن النص يتضح ان هناك جملة بيانات تدرج في الشهادة وجوبا ، وان هناك بيانات اخرى يمكن ان تضاف اليها اذا طلب العامل اضافتها ، ويأتي في مقدمة البيانات التي يهتم العامل بادراجها في هذه الشهادة مايتصل بتقدير كفاءته ، ليستفيد منها مستقبلا اذا سعى للعمل لدى جهة اخرى . واوجب القانون على صاحب العمل ان يستجيب لطلب العامل اذا كان مايطلب اضافته مطابقا للحقيقة ، والا فان بمقدور العامل ان يلجأ الى القضاء مطالبا بالزام صاحب العمل باعطائه الشهادة او بالاضافة التي امتنع عن ادراجها ، مع نهوض حقه في طلب التعويض متى لحقه ضرر من امتناع صاحب العمل .

الثانية : شهادة براءة ذمة ، شرط ان يكون العامل قد وفى بجميع الالتزامات المترتبة عليه تجاه صاحب العمل ، وعليه فان صاحب العمل لايلزم باعطاء هذه الشهادة للعامل عند انتهاء العقد ، اذا كان العامل مدينا لصاحب العمل لاي سبب يتصل بعلاقة العمل ، الا انه يكون ملزما بذلك في حالة براءة ذمة العامل تجاهه ، وبامكان العامل في حالة امتناع صاحب العمل عن اعطائه هذه الشهادة ان يلجأ الى القضاء ايضا مطالبا بالتنفيذ العيني وبالتعويض اذا اصابه ضرر من هذا الامتناع.

ويعتبر القانون هذه الشهادة بمثابة (مخالصة) يمتنع على صاحب العمل بعد اعطائها مطالبة العامل باي دين ، ولم يستثنى القانون من ذلك الا المطالبة المبنية على وقوع خطأ مادي في الشهادة ذاتها .

الفرع الثاني
وقاية العامل من مخاطر العمل

يتعرض العمال اثناء ادائهم العمل الى مخاطر ، يكاد اغلبها ان يكون متوقعا ، مما يوجب اتخاذ الاحتياطات الكافية لوقاية العمال منها . لذلك جعل البند ثالثا من المادة (٣٤) من قانون العمل التزاما على صاحب العمل (توفير الظروف الصحية لمكان العمل والاحتياطات اللازمة لوقاية العامل اثناء العمل) . وقد افرد المشرع فصلا من الباب السادس المعنون بـ (حماية العمل والعمال) وهو الفصل الرابع الذي وضع له عنوان (احتياطات العمل) لبيان الاحكام التفصيلية لهذا الالتزام .

١- الالتزام بتوفير احتياطات العمل :

الزم القانون صاحب العمل في المادة (١٨٠) من قانون العمل بـ : -

أ- اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال اثناء العمل من الاضرار الصحية واخطار العمل والالات .

ب- توفير وسائل الحماية من اخطار العمل ، ولايجوز اقتطاع اي مبلغ من اجور العامل لقاء هذه الحماية .

جـ - توفير الاسعافات الطبية الاولية .

ولم يضع النص تفصيلا لماهية الاحتياطات الواجب اتخاذها ووسائل الوقاية وشروط استخدامها وتنظيم العمل بها ، باعتبار ذلك من المسائل الفنية التي لايجوز اقحامها في نصوص القانون ، وعهد الى وزير العمل ان يصدر بشأنها تعليمات ، بعد الوقوف على راي المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية .

ويتحمل صاحب العمل الاعباء المالية لتوفير الاحتياطات اللازمة للوقاية من مخاطر العمل ، وهو ماعبر عنه النص بانه (لايجوز اقتطاع اي مبلغ من اجور العامل لقاء هذه الحماية) وهو تعبير لايغطي كل الحظر المطلوب الذي يجب ان يمتد الى عدم تحميل العامل اية اعباء مالية بسبب هذه الحماية ، سواء اتخذ ذلك شكل اقتطاع من اجره ، او الزامه بان يدفع كل او بعض التكاليف نقدا .

ويخضع تنفيذ صاحب العمل التزامه بتوفير احتياطات العمل لرقابة تفتيش العمل حيث يوجب البند ثانيا من المادة (١١٠) بان (تقوم لجنة تفتيش العمل المختصة بتثبيت ملاحظاتها عن مستوى احتياطات العمل ومدى التزام صاحب العمل بتعليمات السلامة الصحية والمهنية في تقريرها عن الزيادة التفتيشية للمشروع)، واجاز البند ثالثا من المادة ذاتها لوزير العمل ان يقرر غلق مكان العمل او ايقاف عمل آلة او اكثر في حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ تعليمات السلامة حتى زوال سبب الغلق او الايقاف ، وذلك بعد انذاره بازالة المخالفة . ويستحق العمال الذين توقفوا عن العمل بسبب ذلك كامل اجورهم عن مدة الاغلاق او التوقف .

الا انه متى كان عدم تنفيذ صاحب العمل التزامه بتوفير احتياطات العمل بلغ حدا يهدد حياة العمال بالخطر ، فان لجنة التفتيش يكون بمقدورها وقف العمل فورا بقرار منها ، دون استحصال موافقة الوزير ، وذلك استنادا الى سلطتها المخولة لها بالمادة (١١٧/اولا/د) التي جعلت من بين صلاحيتها (اتخاذ الاجراءات العاجلة في حالات الخطر الشديد الذي لايتحمل امهالا ، بما في ذلك توقيف العمل كليا او جزئيا، او اخلاء محل العمل) .

ولايكفي لضمان وقاية العمال من مخاطر العمل ، ان يوفر صاحب العمل الوسائل اللازمة لذلك ، بل يجب ان يتعامل العامل ذاته مع هذه المسالة تعاملا ايجابيا وهذا يقتضي :

أ- ان يكون على بينة كافية بالمخاطر التي قد تصيبه اثناء العمل ، ولاجل ذلك الزم القانون في المادة (١٠٧) صاحب العمل بـ (احاطة) العامل - كتابة - قبل اشتغاله ، بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها ، ويجب ان تعلق في مكان ظاهر تعليمات يوضح فيها مخاطر المهنة ، ووسائل الوقاية منها ، وفق التعليمات التي يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية) .

ومن النص يتضح ان اطلاع العامل على المخاطر ووسائل الوقاية منها يجب ان يتحقق بوسيلتين ، اولاهما فردية باعلامه - كتابة - بهذه المخاطر ووسائل الوقاية منها قبل اشتغاله ، والثانية جماعية من خلال التعليمات التي تعلق في مكان ظاهر من محل العمل .

ب - ان يتقيد العامل بالاوامر والتعليمات المتعلقة باحتياطات العمل ، والسلامة المهنية ، وان يستعمل وسائل الوقاية التي بعهدته وان يعنى بها ، وهذا ما الزمته به صراحة المادة (١٠٩) من قانون العمل .

ويترتب على اخلال العامل بهذا الالتزام جزاء مدني ، وذلك بتعويض صاحب العمل عن الاضرار التي تلحق بوسائل الوقاية ، او باموال صاحب العمل الاخرى كنتيجة لعدم اطاعة التعليمات الخاصة باحتياطات العمل .

كما يترتب على اخلاله بهذا الالتزام ايضا جزاء انضباطي ، قد يصل حد عقوبة الفصل من العمل التي اجاز البند ثالثا من المادة (١٢٧) من قانون العمل فرضها على العامل (اذا خالف التعليمات الخاصة بسلامة العمل اكثر من مرة) .

٢- التزام صاحب العمل بتوفير الرعاية الطبية للعمال :

يلزم القانون في المادة (١١١) صاحب العمل بان يوفر الرعاية الطبية لعماله في موقع العمل على نحو متدرج يتناسب من حيث الكم والنوع مع عدد عمال المشروع وذلك على النحو التالي :

أ - اذا زاد عدد عمال المشروع على (٥٠) عاملا (٥٣) وجب على صاحب العمل ان يستخدم ممرضا ملما بشؤون الاسعافات الاولية ، وان يتعاقد مع طبيب غير متفرغ لمعالجة العمال في عيادة تخصص في مقر العمل لهذا الغرض .

ب - اذا زاد عدد العمال على (١٠٠) عامل ، فيجب اضافة الى ماتقدم ان يكون دوام الطبيب في مقر العمل بما لايقل عن ساعتين في اليوم الواحد .

---

٥٣) اما اصحاب العمل الذين يستخدمون (٥٠) عاملا فاقل ، فانهم لايلتزمون الا بتوفير الاسعافات الطبية الاولية في موقع العمل ، استنادا الى نص المادة (١٠٨/ اولا/ جـ) من قانون العمل .

جـ - واذا زاد عدد العمال على (٥٠٠) وجب على صاحب العمل تعيين طبيب مقيم في مقر العمل .

وفي جميع الحالات المتقدمة يوجب البند (ثالثا) من المادة ان (تقدم الادوية والعلاج الى العمال دون مقابل) .

ومماتقدم يتضح ان المشرع ربط مستوى الرعاية الطبية التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها بعدد عمال المشروع ، بحيث زاد في مستوى هذه الرعاية تبعا لزيادة عدد العمال ، ومسلك المشرع هذا يقوم على اعتماده عدد عمال المشروع مقياسا للقدرة المالية لصاحب العمل .

الفرع الثالث
الالتزام بدفع الأجر

التعريف الشائع للاجر في الفقه والقضاء ، هو انه مقابل العمل ، او ثمن العمل . وبصورة اكثر تفصيلا (المال الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه الى العامل مقابل ادائه العمل) ، وبذلك يكون كل من العمل والاجر سببا للالتزام بالاخر . (٥٤) ولهذا فانه لايتصور وجود عقد عمل بدون اجر ، فعقد العمل من عقود المعاوضة ، ولذلك يكون الاجر خصيصة تميز كل عقد عمل .

ويمثل التعريف المتقدم عرفت المادة الحادية والاربعون من القانون الاجر على انه (كل مايستحق للعامل على صاحب العمل الذي يستخدمه من مال ، ايا كانت طريقة حسابه ، لقاء عمله) .

ان دراستنا لالتزام صاحب العمل بدفع الاجر تقتضي ان تفصل ثلاث مسائل اساسية : الاولى هي البحث في مكملات الاجر وانواعه وصوره ، والثانية دراسة تدخل الدولة في تحديد الاجور ، والثالثة دراسة حماية الاجور ، ولهذا الغرض

---

٥٤) ديران وفيتي ص ٥٩٩ . اسماعيل غانم ص ١٤٧ .

سنقسم هذا الفرع الى ثلاثة مطالب نتناول في كل منها بالبحث احد الموضوعات المتقدمة .

المطلب الاول
انواع الاجر وصوره ومتمماته

يندر في الوقت الراهن ان يقتصر الاجر الذي يحصل عليه العامل في مقابل العمل على مبلغ من المال يحدد على نحو جزافي ، ذلك لان ماا صاب تنفيذ العمل من تعقيد انعكس على نحو مباشر على اسلوب تحديد الاجر ، وخاصة فيما يتعلق باساليب التحفيز التي يراد بها خلق مصلحة مشتركة بين العامل والمنشأة التي يعمل بها .

وبناء على ماتقدم ، فان العديد من المتممات تضاف الى الاجر الاساس ، كما ان صور حسابه قد تتعدد ، وقد عالجت نصوص قانون العمل بعض جوانب هذا الموضوع فبينت المادة (٤٣) الاحوال التي تعتبر فيها المنح ، والمكافآت من متممات الاجر ، وقضت المادة (٤٤) باعتبار النسبة من المبيعات والنسبة من الارباح من متممات الاجر ، واخيرا اجازت المادة (٤٥) من القانون تحديد الاجر على اساس القطعة او الانتاج . الا ان هذه النصوص لاتضع فيصلا بين مايعتبر متمما للاجر ويلحق به ويخضع لاحكامه ومالايعتبر كذلك . ولغرض الوصول الى التحديد المطلوب ، فاننا بحاجة الى البحث في مسألتين :

الاولى : تمييز متممات الاجر عن التبرعات .

الثانية : تمييز متممات الاجر عن التعويض .

الاولى / تمييز متممات الاجر عن التبرعات :

تختلط بعض متممات الاجر بالتبرعات في صور معينة ابرزها المنحة والمكافاة والهبة :

١- المنحة والمكافاة :

تعرف المنحة بانها مبلغ من المال نقدي او عيني ، يمنحه صاحب العمل الى العامل في مناسبات معينة (٥٥) ، وهي تحمل في دلالاتها تعبيرا من صاحب العمل عن ارتياحه ورضائه عن العامل في ادائه العمل .

اما المكافاة فتعرف بانها مبلغ من المال يدفعه صاحب العمل الى العامل في حالة تحقيقه نتيجة معينة تمثل نفعا للمشروع . (٥٦)

وتكون المكافآت جزءا مهما من الاجر في الوقت الراهن ، وبعضها يرجع سبب دفعه الى اهتمام صاحب العمل بالحصول على نتيجة معينة كزيادة الانتاج ، وتحسين الصنف وخفض كلفة الانتاج ، وهكذا ظهرت مكافآت الانتاج ومكافآت الاقتصاد في المواد الاولية ، بينما يرجع سبب دفع المكافآت الاخرى الى الرغبة في مكافأة وفاء العامل للمنشاة ، فتدفع له مكافاة عن اقدميته فيها ، وتخصص لتحقيق استقرار العمال في المنشاة واستمرار ارتباطهم بها .

ومما تقدم بيانه ، نجد ان هناك ارتباطا بين دفع المكافاة واداء العمل ، (٥٧) حيث ان سببها المباشر قد يكون جهدا اكبر يبذله العامل او تشجيعه على ادائه بشكل افضل او استمرار ارتباطه بالمنشاة .

والمنحة والمكافاة في الاصل تبرع ، ولهذا فهما لاتعتبران من متممات الاجر ، الا **انهما تصبحان من متممات الاجر في حالتين حددتهما المادة (٤٢) من القانون هما :**

---

٥٥) انظر في هذا التعريف : اوليبه (بيير) : قانون العمل ، باريس ١٩٧٣ ص ١٩٩ ، جمال الدين زكي ص ٢٣٤ ، لبيب شنب ص ٣٢٩.
وهذه المناسبات قد تكون عامة كالمناسبات الوطنية او الدينية ، وقد تكون خاصة بالمنشاة او صاحب العمل ، كالاحتفال بمناسبة تاسيس المنشاة او صدور الميزانية او مرور فترة زمنية معينة كالمنحة السنوية ، او قد تكون مناسبات خاصة بالعامل كالزواج او ولادة طفل او غير ذلك .

٥٦) وقد تمنح المكافاة بشكل جماعي عن الارباح ، وتظل مع ذلك محتفظة بصفتها اجرا وان كانت في هذه الحالة لاتخضع لكل النظام القانوني لدين الاجر ، اوليبه ص ١٩٧ - ١٩٨.

٥٧) وذلك على الرغم من انها قد لاتكون المقابل المباشر لعمل مؤدى فعلا . وانما تجد سببها في مجموع العمل الذي ينجزه العامل . ديران وفيتي ص . ٦٨ .

أ - اذا نص القانون او عقد العمل او النظام الداخلي للعمل على دفعها .

ب - اذا استقر التعامل على دفعها مدة لاتقل عن ثلاث سنوات على نحو تميز بالعمومية والثبات .

والحالة الاولى لاتثير اشكالات في التطبيق ، لان دفع المنحة او المكافاة الى العامل من قبل صاحب العمل منظم قانونا .

اما الحالة الثانية ، وهي استقرار التعامل على دفع المنحة او المكافاة فقد اثارت في التطبيق العملي العديد من المشكلات ، تجنب نص قانون العمل العديد منها ، وذلك بالنص صراحة على العناصر الواجب تحققها لاعتبار التعامل مستقرا على دفع اي منهما ، وهذه العناصر هي : الانتظام او الاستقرار ، ويعني استمرار صرف المنحة او المكافاة لمدة لاتقل عن ثلاث سنوات . وثبات المنحة او المكافاة ، اي ان تكون طريقة تقديرها ثابتة في كل مرة ، واخيرا العمومية ، وتعني وجوب صرفها الى جميع العمال او فئة معينة منهم ، اما اذا كان دفع المنحة او المكافاة قائما على الاختيار المحض من قبل صاحب العمل للاشخاص الذين تدفع لهم ، فان شرط العمومية يتخلف .

ومتى توافرت الشروط المتقدمة في المنحة او المكافاة اصبحت حقا للعمال ، (٥٨) ويلتزم صاحب العمل بادائها اليهم ، دون اي اعتبار لتحقق خسارة او انخفاض مقدار الربح (٥٩) .

٢- الوهبة (الحلوان) :

تعرف بانها مبلغ من المال يدفعه عميل صاحب العمل الى العامل بمناسبة اداء **الاخير خدمة الى الاول .**

---

٥٨) نقض مدني مصري رقم ٢٥٩ لسنة ٢٣ ق في ٢٨ نوفمبر ١٩٥٧ ، مجموعة النقض المدني س ٨ ع ٣ ص ٨٤٢ .

٥٩) نقض مدني مصري رقم ٥٨٣ لسنة ٢٥ ق في ٨ ديسمبر سنة ١٩٦٠ ، مجموعة النقض المدني س ١١ ع ٣ ص ٦١٣ . وتستثنى من ذلك حالة ماذا كان صاحب العمل قد اخضعها صراحة للحالة الاقتصادية للمنشاة نقض اجتماعي فرنسي ٢١ شباط ١٩٦٨ ، داللوز ١٩٦٨ ص ٣٩٥

والاصل في الوهبة انها تبرع محض ، يعبر العميل بها عن ارتياحه للطريقة التي اديت بها الخدمة ، غير ان الوهبة لم تعد في الغالب محتفظة بصفتها التبرعية ، حيث اصبح اداؤها في بعض الاحوال الزاميا ، ولهذا تولت التشريعات تنظيم الوهبة الا ان قانون العمل اغفل ذلك ، فلم ترد فيه اية قاعدة خاصة بها ، في حين نص القانون المدني في المادة (٩٠٧) على الشروط اللازمة لاعتبار الوهبة ممثلة الاجر كله او متمما له ، وخصص المادة (٩٠٨) لبيان طريقة توزيعها .

وبموجب نص المادة (٩٠٧) من القانون المدني تعتبر الوهبة اجرا متى توافرت فيها الشروط الآتية :

١- جريان العرف على دفع الوهبة في الصناعة او التجارة ، والمقصود بالعرف هنا عادة العملاء ، وليس العرف بمعناه الاصطلاحي (٦٠) .

٢- ان تكون لها قواعد معينة لضبطها ، ويكفي ان يكون ذلك بمعرفة مقدارها على وجه التقريب (٦١) .

وقد نصت الفقرة (٢) من المادة (٩٠٧) من القانون المدني على اعتبار الوهبة جزءاً من الاجر . اذا كانت تجمع في صندوق مشترك ليقوم صاحب العمل بعد ذلك بتوزيعها على العمال بنفسه او تحت اشرافه .

وقد نظم القانون المدني في المادة (٩٠٨) طريقة توزيع حصيلة الوهبة ، حيث ورد فيها (اذا انشأ رب العمل نظام الصندوق المشترك او نظاما آخرا ، تضاف بمقتضاه على حساب العملاء نسبة معينة من هذا الحساب نظير الخدمات المؤداة اليهم ، وجب عليه الا يوزع هذه المبالغ المتجمعة بهذه الصفة ، وكذلك المبالغ التي يدفعها العملاء باختيارهم لهذا الغرض ، الا على العمال الذين يكون لهم اتصال مباشر بالعملاء ، وكان العملاء من قبل ينقدونهم عادة هذه المبالغ مباشرة) .

---

٦٠) جمال الدين زكي ص ٢٥٣ ، اسماعيل غانم ص ١٦٨ ، لبيب شنب ص ٣٤٠ ، عكس ذلك اكثم الخولي ص ١٦١ هامش ١ ، حسن كيرة ص ٥٢٥ .

٦١) لبيب شنب ص ٣٤١ . وانظر في نقد هذا الضابط : جمال الدين زكي ص ٢٥٤ ، وفي مناقشته اكثم الخولي ص ١٦١ - ١٦٢ .

الثانية : تمييز متممات الاجر عن التعويض

تختلط بعض انواع التعويض الذي يلتزم صاحب العمل بدفعها الى العامل لاسباب قانونية مختلفة مع متممات الاجر ، وتندرج هذه الانواع من التعويض عادة تحت مصطلح شائع الاستعمال هو (المخصصات) ، وهو مصطلح يراه غامضا ، اذ ليست له دلالة واضحة ، فهو يطلق على ديون لها طبيعة قانونية مختلفة . وهذه المخصصات يقع بعضها ضمن دائرة الاجر الكلي ويخرج بعضها الآخر عنها .

ومن المخصصات التي تعتبر من متممات الاجر ، والمخصصات التي تمنح للعامل تبعا لظروف ادائه العمل ، كالمخصصات التي تمنح للعمل تحت الارض او في الارتفاعات الشاهقة ، او في ظروف حرارة مرتفعة او في جو شديد البرودة ، او في الاعمال التي قد تسبب مزاولتها التعرض لاضرار صحية او مخاطر ، او بسبب العمل في مناطق نائية عن العمران ، او لاي اعتبار آخر يتعلق بطبيعة العمل المؤدى او بالظروف المحيطة بادائه .

ولاتعتبر من متممات الاجر المخصصات التي تدفع الى العامل سدادا للمصاريف التي يتحملها بسبب ادائه العمل او بمناسبته ، كمخصصات النقل ومخصصات ملابس العمل ، ولايختلف الفقه والقضاء في اعتبار مايدفعه صاحب العمل الى العامل تغطية لهذه المصاريف تعويضا بحتا ، لانها عوض عن افتقار فعلي في الذمة المالية للعامل (٦٢) .

غير ان المسالة تدق احيانا ، ويصعب تقدير ما اذا كان المبلغ المدفوع يقابل نفقات حقيقية ، او انه مزية اضافية ، ولهذا الغرض لابد من معرفة ما اذا كانت هذه المخصصات تخفي زيادة حقيقية في الاجرام لا ، فمتى انطوت هذه المخصصات على زيادة عن النفقات الحقيقية ، فان هذه الزيادة يجب ان تعتبر من متممات الاجر.

ومن المخصصات التي يمكن ان تدفع الى العامل مايعرف بمخصصات الاعباء العائلية ، او مخصصات غلاء المعيشة ، وهذا النوع من المخصصات لايوجد نص

---

٦٢) ريفيرو وسافاتييه ص ٤٣٦ . بران وجالان ص ٢١٩ ، اوليبيه ص ٢٠١ . لبيب شنب ص ٣٤٤ .

قانوني يقضي بمنحها للعمال ، وكذلك خلا قانون العمل من الاشارة الى بيان ماذا كانت تعتبر من متممات الاجر على عكس القانون الملغى الذي كان يقضي في المادة (٤٤ / ٢ / ب) منه باعتبارهما من متممات الاجر .

غير ان خلو التشريع من نص يقضي بمنح هذه المخصصات للعمال ، لايحول دون اقرار حق العامل فيها بموجب العقد الفردي او نظام العمل او استقرار التعامل في المنشاة على منحها . ومتى ماتقررت ، وجب اعتبارها من متممات الاجر ، لانها تمثل مثل زيادة حقيقية في الاجر المتفق عليه .

اختلاف طريقة تقدير الاجر ونوعه :

تحتفظ المبالغ المدفوعة الى العامل بصفة الاجر ، ايا كانت طريقة تقديرها ، سواء قدرت تقديرا جزافيا ، أم توقف تقديرها على نشاط العامل او حصيلة المنشاة ومن ذلك حساب الاجر كله او بعضه على اساس العمولة ، وهي نسبة مئوية من قيمة التوصيات التي يحصل عليها الممثل التجاري او المندوب الجواب نتيجة سعيه لدى العملاء ، او على اساس نسبة مئوية من المبيعات التي تقررها الكثير من المحلات التجارية لعمالها ، وهي صورة من صور العمولة ، او تحدد الاجر على اساس القطعة او وحدة الانتاج .

وتمثل المشاركة في الارباح ابرز صور الخروج على الصفة الجزافية للاجر ، ويكون للعامل نصيب من الارباح اذا ماتقرر له ذلك بموجب نص في العقد الفردي او اقرته العادة الثابتة ، كما يمكن ان يكون القانون مصدرا لاقرار مشاركة العامل في الارباح (٦٣) .

---

٦٣) **نصت المادة (٩٠٦) من القانون المدني العراقي على انه :**

١- اذا نص في العقد ان يكون للعامل فوق الاجر المتفق عليه او بدلا منه حق في جزء من ارباح العمل ، او في نسبة مئوية من ثمن المبيعات ، او من قيمة الانتاج ، او من قيمة ماتحقق من وفر ، او ماشاكل ذلك ، وجب = = = = = = على رب العمل ان يقدم الى العامل بعد كل جرد بيانا بما يستحقه من ذلك .

٢- ويجب على رب العمل ايضا ان يقدم الى العامل او الى ثقة يعينه ذوو الشان او المحكمة المعلومات الضرورية للتحقق من صحة هذا البيان ، وان ياذن له بالاطلاع على دفاتره .

ولاتجعل هذه المشاركة في الارباح العامل شريكا في المنشاة ، سواء مثلت هذه المشاركة كل اجره او بعضه ، مادام العامل يعمل تحت اشراف وتوجيه صاحب العمل (٦٤) .

ومن ناحية اخرى ، فان مايدفع الى العامل يحتفظ بصفة الاجر ، سواء كان عينيا ام نقديا . فليس في القانون مايمنع ان يكون الاجر كله او بعضه عينيا (٦٥) . ولكي تعتبر اية منفعة عينية اجرا متمما ، يجب ان تتوافر فيها الشروط الآتية (٦٦) .

١/ ان يتقرر الحق فيها بموجب القانون او العقد او نظام العمل او العرف .

٢/ ان تنتفي فيها صفة التبرع ، شانها في ذلك شان الاجر النقدي .

٣/ الا تكون من مقتضيات العمل وضرورات ادائه ، كملابس العمل والالات والادوات المستخدمة في ادائه ، او مكان اداء العمل ذاته .

ومتى توافرت الشروط المتقدمة في المنفعة العينية ، التزم صاحب العمل بادائها الى العامل دون نقصان ، لان ذلك يعتبر انقاصا لاجر العامل .

---

٦٤) اوليبه : المرجع السابق ص ١٨٩ ، جمال الدين زكي : قانون العمل ص ٢٤٦ .

٦٥) فتعريف القانون للاجر في المادة (١٤١) على انه (كل مايستحق للعامل ... من مال ..) يستوعب الاجر النقدي والمنافع العينية .

٦٦) ديران وفيتي ص ٦١٢ ، ريفيرو وسافاتيه ص ٤٤٣ .

المطلب الثاني
تدخل الدولة في تحديد الاجور

تبين لنا عند دراستنا موضوع التراضي في عقد العمل ، ان الاتفاق على مقدار الاجر الذي يدفع الى العامل مقابل ادائه العمل ، يعتبر احدى المسائل الجوهرية التي يجب ان يتفق عليها العامل وصاحب العمل .

وطرفا عقد العمل – كقاعدة عامة – احرار في هذا الاتفاق . الا ان الدولة في المجتمعات المعاصرة قبلت مبدأ التدخل في تحديد الاجور بقواعد قانونية ملزمة منذ وقت مبكر من هذا القرن مستهدفة بذلك تجنيب العمال الآثار السلبية الناشئة عن ترك مسألة تحديد مقدار الاجور لآلية السوق الاقتصادية لان ذلك قد ادى الى تدني مستويات الاجور الى حدود لم تعد تكفل لفئات كبيرة من العمال الحصول على مايكفل لهم تغطية احتياجاتهم الحياتية الضرورية (٦٧) .

ويقوم تدخل الدولة في الكثير من المجتمعات على اساس وضع قواعد قانونية تحدد (حداً ادنى للاجر) لايجوز ان يدفع الى اقل العمال مهارة ، اجر يمثل عنه . وان هذا الحد الادنى يحدد وفقا لضوابط ومعايير تهدف في مجملها الى ان تجعل مستوى هذا الحد الادنى كافيا لتغطية متطلبات المعيشة الدنيا للعامل واسرته (٦٨) .

وقد اقر المشرع العراقي تدخل الدولة في تحديد حد ادنى للاجور لاول مرة في قانون العمل رقم (٧٢) لسنة ١٩٣٦ ، ووردت بشانه نصوص في قوانين العمل اللاحقة (٦٩) ، الا ان تطبيق الاحكام التي تضمنتها القوانين المتعاقبة كان محدودا جدا ، حيث لم يؤثر ماصدر من قرارات من الجهات المخولة سلطة تحديد الحدود الدنيا للاجور ، ايجابيا في المستويات التي كانت تتقرر وفقا لآلية سوق العمل .

---

٦٧) انظر في مبررات تدخل الدولة في تحديد الاجور ، كتابنا : الحد الادنى للاجور ، منشورات المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل – بغداد ١٩٨٠، ص ٢٥ – ٣٠ .

٦٨) لتفصيل اوفى حول اهداف هذا التدخل كتابنا المشار اليه في الهامش السابق ص ٦٣ –٦٨.

٦٩) راجع للاطلاع على تطور الاحكام المنظمة لتدخل الدولة في تحديد الحدود الدنيا للاجور في العراق ، كتابنا ص ٥٢ – ٥٩ .

ولهذا ظل تدخل الدولة هذا هامشيا ، في حين كانت مستويات الاجور تتحدد فعلا وفقا للعرض والطلب في سوق العمل (٧٠) .

ولقد جاء القانون النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ بتنظيم جديد لتدخل الدولة في تحديد الاجور ، تتلخص احكامه فيما ياتي :

اولا/ تشكيل لجنة لاقراح الحد الادنى لاجر العامل غير الماهر : نصت المادة (٤٦) من القانون على ان (تشكل بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية لجنة لاقتراح الحد الادنى لاجر العامل غير الماهر ، بصورة دورية تتالف من :

أ/ مدير عام دائرة العمل رئيسا

ب/ مدير عام دائرة الضمان الاجتماعي عضوا

جـ/ ممثل عن الاتحاد العام لنقابات العمال عضوا

د/ ممثل عن الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية العراقية عضواً

هـ / ممثل عن الجهاز المركزي للاسعار عضوا

و/ عضوين من ذوي الخبرة والاختصاص بتخطيط الاجور بجوانبه المختلفة ، يختارهما وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

ومن هذا التشكيل يتضح ان المشرع قد اعطى دورا كبيرا للراي الفني في عمل اللجنة ، اذ اشرك فيها ثلاثة اعضاء من الفنيين هم من ذكروا في (هـ) و (و) ، كما انه اقام توازنا بين ممثلي العمال واصحاب العمل في اللجنة ، فحددهم بعدد متساو.

ثانيا/ مهام اللجنة واسلوب عملها : حدد النص مهام اللجنة باقتراح (الحد الادنى لاجر العامل غير الماهر) فقط . وبذلك فان مهامها لاتتعدى اقتراح الحدود الدنيا لاجور العمال الماهرين ، الى اية مسالة اخرى لها صلة بسياسة الاجور في القطر .

---

٧٠) للاطلاع على اسباب عدم فاعلية تدخل الدولة في تحديد الاجور في العراق انظر كتابنا ص ٨٤ - ١٠٢ .

وقد اشار النص الى ان اقتراح الحد الادنى للاجور من قبل اللجنة يجري (بصورة دورية) ، من دون ان يحدد المعيار الزمني لهذه الدورية . وهذا نقص تشريعي لم يكن يصح ان يرد في القانون ، اذ ترك اللجنة تعمل وفقا لاجتهادها في تقدير الدورية التي تعتمدها في اقتراح الحدود الدنيا للاجور .

ويلاحظ على القانون ، انه على خلاف القوانين السابقة في القطر ، ومادرج عليه التشريع المتعارف ، لم يحدد المعايير التي تعتمدها اللجنة في اقتراح الحد الادنى للاجور وفي مراجعته بعد ذلك (٧١) . وهذه المسالة هي جوهر عمل هذه اللجنة من جهة ، وخلاصة تصور المشرع للمستوى الذي يريده للحد الادنى للاجور وفقا للسياسة الاقتصادية والاجتماعية التي يعتمدها ، وعلى هذا فان خلو التشريع من تحديد هذه المعايير سيترك اللجنة تعمل وفقا لقناعات اعضائها الذاتية ، وهذه نتيجة لاتبدو مقبولة عقلا ومنطقا .

ومن ناحية اخرى فان مايصدر عن اللجنة ليس سوى مقترح ترفعه الى وزير العمل الذي يقوم وفقا للبند ثانيا من المادة (٤٦) بعرضه على مجلس الوزراء (للبت فيه) ، مما يفيد ان للمجلس ان يقبل المقترح بصيغته او ان يعدله او يرفضه . وبهذا فان دور اللجنة في تحديد الحدود الدنيا للاجور ليس سوى دور استشاري للحكومة .
الثالث/ يترتب على صدور قرار عن مجلس الوزراء بتحديد حد ادنى لاجر العامل غير الماهر ، انه لايجوز الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على تحديد مقدار الاجر بما يقل عن الحد الادنى (٧٢) ، وكل شرط يقرر للعامل اجرا يقل عن هذا الحد يعد باطلا ، ويستحق العامل اجرا يعادل الاجر الادنى اعتبارا من اليوم الاول لعمله . وعليه يلتزم صاحب العمل بان يدفع اليه الفرق بين الاجر المتفق عليه والحد الادنى لاجر العامل غير الماهر .

ان الاتفاق على اجر يقل عن الحد الادنى يعتبر مخالفة من صاحب العمل لاحكام القانون ، يعاقب عليها طبقا لاحكام المادة (٥٣) بالغرامة التي لايقل مقدارها عن خمسين دينارا ولايزيد على ثلاثمائة دينار . كما ان هذا النص اوجب الزام صاحب

---

٧١) انظر في معايير تحديد الحد الادنى للاجور ، كتابنا / الحد الادنى للاجور ص ١٠٨ – ١٤٢ .

٧٢) المادة (٤٧) من قانون العمل .

العمل بدفع تعويض الى العامل يعادل ضعف الفرق بين الاجر المدفوع والحد الادنى للاجر ، وهذا التعويض لانجد له مسوغا مادام الضرر الذي اصاب العامل بنتيجة الاتفاق المخالف للقانون قد ازيل بدفع الاجر المساوي للحد الادنى اليه اعتبارا من اليوم الاول لعمله .

ومن ناحية اخرى ان صدور قرار يحدد الحد الادنى لاجر العامل غير الماهر ، لايقيد حرية طرفي العقد في الاتفاق على مايزيد على هذا الحد ، لان مثل هذا الاتفاق يكون في مصلحة العامل .

ولم يصدر عن مجلس الوزراء حتى الان قرار بتحديد الحد الادنى لاجر العامل غير الماهر ، استنادا الى احكام قانون العمل النافذ ، وعليه فان قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية الرقم (٨) لسنة ١٩٨٣ الذي حدد الحد الادنى للاجر في القطاع الخاص (٥٤) دينارا شهريا مازال نافذا استنادا الى المادة (١٥١ /اولا) من قانون العمل التي قضت بان تبقى القرارات الوزارية الصادرة تنفيذا لقانون العمل الملغي نافذة لحين صدور مايحل محلها .

المطلب الثالث
النظام القانوني لدين الاجر

تقتضي دراسة النظام القانوني لدين الاجر البحث في ثلاث مسائل :

الاولى : التنظيم القانوني لعملية الوفاء بالاجر .

والثانية : ضمانات الوفاء بالاجر .

والثالثة : حماية الاجر في مواجهة دائني العمل .

وسنبحث في هذه المسائل تباعاً :

المسالة الاولى/ التنظيم القانوني للوفاء بالاجر :

وضع المشرع قواعد خاصة ، نظم بها عملية الوفاء بالاجر ، خرج فيها احيانا على ماتقضي به القواعد العامة في الوفاء بالديون . وتعتبر هذه القواعد احد اوجه الحماية التي يضفيها القانون على حق العامل في الاجر تمكيناً له من انفاقه على عيشه وعيش افراد اسرته. وخلاصة احكام هذا التنظيم القانوني مايأتي (٧٣):

١- وسيلة الوفاء :

اوجب القانون في المادة (٤٢ /ثانيا) ان تدفع الاجور بالعملة العراقية ، وبهذا يحصل العامل على اجره بصورة تسمح له بالتصرف به حال استلامه لغرض الانفاق منه على معيشته.

من ناحية اخرى حظر القانون في المادة (٥٠) على صاحب العمل تقييد حرية العامل في التصرف باجره او الزامه بالشراء من محلات معينة . والغرض من هذا الحظر هو الحرص على تمكين العامل من الحصول على اجره بالنقد والتصرف فيه كما يشاء . الا ان هذا الحظر لايمتد الى الشراء الاختياري ، اذ يمكن للعامل ان يشتري من منتوجات صاحب العمل ، دون ان يكون في ذلك مخالفة للقانون .

٢- الوفاء الدوري بالاجر :

بهدف ضمان حصول العامل على اجره في مواعيد محددة ومتقاربة ، لكي يستطيع ان ينظم انفاق اجره على شؤون حياته اليومية حدد قانون العمل مواعيد للوفاء بالاجر تعتبر حدوذا قصوى لايجوز تجاوزها ، فقد نص في المادة (٤٢ /اولا) على ان (تدفع الاجور الى العامل مرة واحدة في الشهر في الاقل) .

---

٧٣) راجع من اجل تفاصيل وافية حول هذا الموضوع ، رسالتنا : الحماية القانونية للاجر ص ٣٣٠ - ٣٥٢ .

٣- مكان الوفاء بالاجر وزمانه :

اوجبت المادة (٤٢ /اولا) ان تدفع الاجور الى العامل (في احد ايام العمل وفي مكانه ، او في مركز دفع مجاور له) .

ويهدف المشرع بنصه على وجوب ان يتم الوفاء بالاجر في مكان العمل التيسير على العامل حتى لايتحمل مشقة ونفقات الانتقال الى مكان آخر لاستلام اجره . اما الهدف من وجوب الوفاء بالاجر في احد ايام العمل ، فهو حظر الوفاء في يوم راحة العامل القانونية او الاتفاقية ، وحتى لايتحمل مشقة التوجه الى مكان العمل بغية استلام اجوره ، مما يفوت الغرض الذي تقررت الراحة من اجله .

٤- اهلية قبض الاجر :

قضت المادة (٤٩ /اولا) من قانون العمل بان (يدفع الاجر الى العامل او الى وكيله) .

ويشترط لصحة الوفاء وفقا للقواعد العامة ان يكون الدائن اهلا لاستيفاء الدين ، فاذا كان قاصرا وجب دفعه الى نائبه القانوني . الا ان قانون العمل خرج صراحة على ماتقضي به القواعد العامة حيث قرر في المادة (٤٩ /ثانيا) ان (يدفع اجر العامل الحدث اليه مباشرة ، ويكون هذا الدفع مبرئا لذمته صاحب العمل (٧٤) .

٥- اثبات الوفاء بالاجر :

نظم القانون في المادة (٥٢) طريقة اثبات الوفاء بالاجر ، حيث اعتمد في ذلك سجل الاجور وسيلة وحيدة لاثبات هذا الوفاء ، وقد نظمت الفقرة اولا من هذه المادة احكام هذا السجل على النحو الآتي :

أ- على صاحب العمل ان يمسك سجلا للاجور تدرج فيه تفاصيل اجر العامل والاستقطاعات التي تمت منه ، وصافي الاجر الذي دفع اليه .

---

٧٤) وبحكم مماثل اخذت المادة (٩٠٥) من القانون المدني .

ب- يجب ان يكون هذا السجل خاليا من اي فراغ او شطب او تحشية .

جـ- يخضع سجل الاجور لرقابة مفتشي العمل .

وقضت الفقرة ثانيا من هذه المادة بان (لاتبرأ ذمة صاحب العمل من دين الاجر ، الا بتوقيع العامل في سجل الاجور ، ولايعتبر توقيعه فيه ، دون اعتراض على المفردات تنازلا عن اي حق من حقوقه) .

وبهذا يكون المشرع قد اعتبر توقيع العامل في سجل الاجور دليلا على استلامه صافي الاجر المثبت فيه ، دون ان ينطوي هذا التوقيع على الاقرار بصحة حساب الاجر المستحق للعامل ، ولهذا لم يعتبر هذا التوقيع تنازلا من العامل عن جزء من الاجر يرى انه واجب الاداء ، مما يتيح له المطالبة به قضائيا في حالة امتناع صاحب العمل عن دفعه .

وفي راينا ، انه يجب الا يضفي على سجل الاجور هذا شكل خاص ، بحيث لايجوز تجاوزه الى غيره ، ومايدفعنا الى هذا ، هو ضرورة التيسير في التعامل ، باتاحة الفرصة لاصحاب العمل لاستعمال اجهزة الحساب الآلي والتقنية الحديثة في دفع الاجور .

الثانية/ ضمانات الوفاء بالاجر :

يمنح القانون ، اجور العمال ضمانات خاصة لتيسير الوفاء بها في احوال العسرة التي تواجه اصحاب العمل الذين يستخدمونهم ، او في الوقت الذي تتزاحم فيه اجور العمال مع ديون دائني صاحب العمل الاخرين .

واهم الضمانات الخاصة للوفاء بالاجور هي : الامتياز العلم للاجور ، والدعوى المباشرة والامتياز المقرر لعمال المقاول الاصلي والمقاول من الباطن .

١- الامتياز العام للاجور (٧٥) : نصت المادة الثانية عشرة من قانون العمل على ان : (تعتبر ديون العامل او من يخلفه ، الناشئة في ذمة صاحب العمل ، عن علاقة العمل ، ديونا ممتازة على جميع اموال صاحب العمل ، وفقا للقانون) .

ولم يحدد النص المسائل التفصيلية الخاصة بالامتياز ، واهمها ماهية الديون

الممتازة ، ومرتبة امتيازها . ويستفاد من النص انه اعتمد اسلوب الاحالة على القانون المدني . وبالرجوع الى هذا القانون نجد ان المادة (١٣٧٢) منه تقضي بان :

(١- يكون للديون الآتية ، بقدر ماهو مستحق منها في الستة الشهور الأخيرة ، حق امتياز على جميع اموال المدين من منقول وعقار .

أ- المبالغ المستحقة للخدمة والكتبة والعمال ، وكل اجير آخر من اجرهم ومرتباتهم من اي نوع كان .

ب- المبالغ المستحقة عما صرف للمدين ، ولمن يعوله ، من مأكل وملبس ودواء .

جـ- النفقة المستحقة في ذمة المدين لمن تجب نفقتهم عليه .

٢- وتستوفى هذه المبالغ مباشرة بعد المصروفات القضائية ، والمبالغ المستحقة للخزينة ، ومصروفات الحفظ والاصلاح ، اما فيما بينها فتستوفى بنسبة كل منها) .

ومن هذا النص يتضح ان الامتياز المقرر في القانون المدني يقتصر على اجور العمال عن الستة اشهر الاخيرة فقط دون غيرها من ديون العامل ، وان القانون المدني يحدد مرتبة امتياز هذه الاجور بالمرتبة الرابعة ، اذ تتقدمها الديون المذكورة في الفقرة (٢) من المادة (١٣٧٢) ، هذا زيادة على ان اجور العمال عن الستة الشهور الاخيرة تشترك في مرتبة الامتياز مع الديون المذكورة في (ب) و (جـ) من الفقرة (١) من المادة . وعليه فان هذا الامتياز لايحقق ضمانا جديا للعامل في استيفاء اجوره عند اعسار صاحب عمله وتزاحم الاجور المستحقة مع ديون اخرى مما ذكر فيما تقدم .

---

٧٥) راجع في تفصيلات هذا الموضوع ، رسالتنا ص ٣٥٤ - ٣٦٦ .
وللاطلاع على احكام الامتياز العام للاجور وفقا لنصوص قانون العمل الملغى رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ ، انظر كتابنا قانون العمل العراقي ص ٣٠٢ - ٣٠٤ ، حيث كانت المادة العاشرة من هذا القانون تضمن حماية جدية لاجر العامل .

٢- ضمانات خاصة لعمال المقاول والمقاول من الباطن :

قرر القانون المدني ضمانات خاصة للوفاء بحقوق عمال المقاول والمقاول من الباطن ، خالف فيها ماتقضي به القواعد العامة بشأن عدم جواز مطالبة مديني صاحب العمل الا عن طريق الدعوى غير المباشرة ، تلك التي ماتكون إلا دعوى صاحب العمل ذاته .

وقد تمثلت هذه الضمانات فيما قررته المادة (٨٨٣) من القانون المدني من ان لعمال المقاول الاصلي مطالبة صاحب العمل مباشرة بما لهم في ذمة المقاول ، ولعمال المقاول من الباطن مطالبة كل من المقاول الاصلي وصاحب العمل . وفضلا عن ذلك قضت الفقرة الثانية من هذه المادة بان لهؤلاء العمال في حالة توقيع الحجز تحت يد صاحب العمل او المقاول الاصلي امتيازا على المبالغ المستحقة للمقاول الاصلي ، او المقاول من الباطن وقت توقيع الحجز .

ولايثبت حق العمال في الدعوى المباشرة الا عن الدين الذي نشا في ذمة صاحب العمل او المقاول بمقتضى عقد المقاولة الذي ساهم العمال في تنفيذ العمل الذي اوكل بموجبه القيام بالعمل الى المقاول الاصلي او المقاول من الباطن . وكذلك الامتياز لايضمن سوى حقوق العمال التي تنشا بسبب قيامهم بانجاز العمل موضوع المقاولة ، أما محله فيتحدد بالمبالغ المستحقة بذمة صاحب العمل بمقتضى عقد المقاولة الذي اشترك العمال في تنفيذه ، دون المبالغ المستحقة للمقاول بذمة صاحب العمل لاسباب اخرى .

الثالثة حماية الاجر في مواجهة دائني العامل :

يتعرض الاجر الى مخاطر كبيرة حين يقدم دائنو العامل على استيفاء ديونهم منه، ولهذا وضع المشرع ضمن سياسته الحمائية للاجر قواعد تكفل في النهاية ان يصل الى العامل جزء من الاجر يخصص للانفاق على معيشته ومعيشة اسرته ، وهو في هذه القواعد يحاول التوفيق بين العديد من الاعتبارات التي يرجع بعضها الى مصلحة العامل ، وبعضها الاخر الى مصلحة دائنيه ، وقد انتهت هذه السياسة الحمائية الى اقرار مبدأ يقضي بعدم جواز اقتطاع اي مبلغ من الاجر ، الا اذا قرر القانون ذلك .

والدائنون الذين يمكن ان يستوفوا ديونهم من الاجر قد يكونون صاحب العمل او غيره ، وتضع القوانين المعاصرة احكاما خاصة لاستيفاء صاحب العمل بعض ديونه من العامل مراعية في ذلك خصوصية العلاقة التي تربط بين الدائن بالمدين في هذه الحالة مما يقتضي معالجتها باحكام تختلف عن احكام استيفاء الدائنين الاخرين ديونهم من الاجر (٧٦) .

الا ان قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ خرج عن هذا المنهج ، على خلاف سابقه القانون رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الذي افرد المادة (٥٠) منه لمعالجة هذا الموضوع (٧٧) . وعليه فان القانون النافذ تضمن حكما واحدا ينطبق على جميع الدائنين بما فيهم صاحب العمل هو نص المادة (٥١) التي تقضي بانه (لايجوز الحجز على الاجر المستحق للعامل وفقا لاحكام هذا القانون ، الا بنسبة لاتزيد على ٢٠٪ منه ، على ان يكون ذلك ايفاء لدين ثابت بحكم قضائي) .

والنص المتقدم ، باشتراطه وجوب ان يكون الحجز وفاء لدين ثابت بحكم قضائي، يعتبر استثناء من حكم المادة الثالثة عشرة من قانون التنفيذ رقم ٤٥ لسنة ١٩٨٠ ، التي حددت سندات التنفيذ التي تتولى دوائر التنفيذ تنفيذها ، وهذا يعني ان سندات التنفيذ الواردة في هذه المادة لايمكن الحجز بموجبها على اجر العامل بالنسبة المقررة قانونا ، وان السند التنفيذي الوحيد الذي يجيز قانون العمل الحجز بموجبه على الاجر هو الحكم القضائي .

وقد اغفل المشرع في نص المادة (٥١) من قانون العمل رعاية الدائنين بالنفقة الشرعية (٧٨) ، فلم يورد نصا خاصا باستيفاء دين النفقة من الاجر ، على عكس القانون رقم (١) لسنة ١٩٥٨ الذي كان يقضي في المادة ٣٤ /٢منه بان يتقدم الدائنون بالنفقة الدائنين الاخرين وازاء سكوت المشرع ، فان دين النفقة يتزاحم مع الديون الاخرى عند استيفائه ضمن نسبة الـ ٢٠٪ التي يجوز الحجز عليها ، وهذا **مانينتقد عليه القانون .**

---

٧٦) راجع في تفصيل هذا الموضوع رسالتنا ص ٣٩٩ - ٤٢٦ .

٧٧) انظر في احكام القانون الملغى كتابنا : قانون العمل العراقي ص ٣٠٥ - ٣٠٨ .

٧٨) انظر في رعاية مصلحة الدائنين بالنفقة في كل من القانونين المصري والفرنسي وفي اقتراح تعديل قانون العمل رعاية لهذه المصلحة ، رسالتنا ص ٤٣١ - ٤٣٥ .

ولم يتضمن القانون النافذ بخلاف سابقه نصا يقيد حرية العامل في التنازل عن اجره عن طريق حوالة الحق فيه ، الا انه على الرغم من خلو القانون النافذ من نص يعالج هذه المسألة ، فان حكم القانون المدني المقرر في المادة (٣٦٤) ، يقضي بعدم جواز حوالة الحق الا فيما يعادل المقدار القابل للحجز ، ولهذا فان حوالة الحق في الاجر تتقيد بذات الحدود التي يتقيد بها الحجز ، ولايجوز ان يتجاوز مجموع ماتجري حوالته والحجز عليه معا ٢٠٪ من الاجر .

والقاعدة القانونية المقيدة لحوالة الحق في الاجر من النظام العام ، وعلى هذا الاساس فان الاتفاق على حوالة الحق في الاجر بنسبة اكبر مما يجيزه القانون يقع باطلا .

الفصل الرابع
انتهاء عقد العمل

بلوغ العقد نهايته مصير محتوم يواجه كل عقد ، اذ لايمكن ان يدوم الى الابد ، وعقد العمل يخضع للمبدأ المتقدم نفسه ، وان كان قانون العمل يضع قواعد خاصة بانتهائه ، يخالف فيها بعض ماتقضي به القواعد العامة ، مستهدفا بذلك حماية مصلحة العامل .

ولدراسة الاحكام القانونية الخاصة بانتهاء العقد ، يقتضي ان نميز بين الاسباب المشتركة التي تنتهي بها عقود العمل سواء كانت محددة المدة ، او غير محددة المدة ، وتلك التي تختص بها العقود محددة المدة .

وعند استعراض الاسباب المختلفة لانتهاء العقد ، نجد ان بعضها يرجع الى استحالة التنفيذ نهائيا ، وبعضها الآخر يرجع الى ارادة احد طرفي العقد ، والبعض الثالث الى ارادة الطرفين معا ..

وبناء على ماتقدم فاننا سندرس الاسباب المتقدمة موزعة على النحو الآتي :

المبحث الاول : انفساخ العقد بسبب استحالة التنفيذ .

المبحث الثاني : انتهاء العقد بارادة احد طرفيه او كليهما .

المبحث الثالث : انتهاء عقد العمل محدد المدة .

المبحث الاول
انفساخ العقد بسبب استحالة التنفيذ نهائيا

ينفسخ العقد بحكم القانون متى استحال تنفيذ الالتزام نهائيا ، اذا كان سبب الاستحالة ، ليس خطا من جانب المتعاقد ، ويخضع عقد العمل لذات الحكم ، فينفسخ متى اصبح من المستحيل نهائيا على كل من العامل او صاحب العمل تنفيذ التزامه على النحو المتقدم .

اولا/ اسباب استحالة التنفيذ نهائيا من جانب العامل :

يترتب على كون التزام العامل بالقيام بالعمل ، التزاما بمجهود شخصي ان هذا الالتزام ينقضي وينفسخ العقد ، متى اصبح مستحيلا على العامل القيام بهذا المجهود لاسباب تتعلق بقدرته البدنية . وعلى هذا الاساس فان اسباب استحالة التنفيذ من جانب العامل هي : الوفاة والمرض طويل المدة والعجز

١- وفاة العامل :

يترتب على وفاة العامل انفساخ عقد العمل (١) ، ويتحقق هذا الانفساخ تلقائيا

١) **ولا اهمية في هذا الشان لسبب الوفاة ، حتى لو كانت قد تحققت بانتحار العامل** ، اذ لايعتبر العقد في هذه الحالة منتهيا بارادة العامل ، ولايلزم ورثته بتعويض صاحب العمل عن مهلة الاخطار . اسماعيل غانم ص ٣٩٣ هامش ١ لبيب شنب ص ٤٤٨ .

بحكم القانون ، دون حاجة الى اتباع اي اجراء قانوني خاص (٢) .

ويرجع سبب انفساخ العقد في هذه الحالة الى ماسبق ان اشرنا اليه ، بشان كون شخصية العامل موضع اعتبار عند التعاقد من ناحية ، وكون التزامه بالعمل التزاما شخصيا من ناحية اخرى ، وعليه لاينتقل هذا الالتزام الى الورثة .

٢- مرض العامل :

قضت الفقرة (رابعا) من المادة (٣٦) من القانون بانفساخ العقد (اذا اصيب العامل بمرض اقعده عن العمل ، ولم يشف منه بعد ستة اشهر من الاصابة به ، وثبت ذلك بشهادة طبية) . ومن هذا النص نستخلص ان شروط تطبيقه هي الاتي :

أ - ان يكون المرض من الامراض التي تقعد العامل عن العمل ، فاذا لم يؤد المرض الى ذلك فلا يصلح سببا لانفساخ العقد .

ب - ان تمتد مدته فترة تزيد على ستة اشهر ، وعليه فان المرض الذي يقعد العامل عن العمل فترة تقل عن ذلك يعتبر سببا في وقف العقد لافي انفساخه .

جـ - ان يثبت المرض ومدته بشهادة طبية .

٣- العجز :

وفقا للفقرة خامسا من المادة (٣٦) ينفسخ العقد (اذا اصيب العامل بعجز اقعده عن العمل وبلغت نسبته ٧٥٪ فاكثر من العجز الكلي ، بموجب شهادة طبية رسمية) .
ويؤدي العجز الى انفساخ العقد ، حتى لو كان ناشئا عن خطا العامل ، اذ انه لايشترط ان تتوافر فيه شروط القوة القاهرة بمعناها الدقيق (٣) .

---

٢) حسن كيرة ص ٦٦١ .

٣) اسماعيل غانم ص ٤٠١ .

ولكي ينفسخ العقد ، فانه لابد ان تبلغ درجة العجز نسبة ٧٥٪ فاكثر من العجز الكلي فاذا كانت اقل من ذلك فان العقد يستمر نافذا (٤) .

ثانيا/ اسباب استحالة التنفيذ من جانب صاحب العمل :

١- وفاة صاحب العمل :

قضت المادة (٣٨) من قانون العمل بان (لاينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل ، الا اذا كانت شخصيته محل اعتبار) ، كما اوردت المادة (٩٢٣) من القانون المدني حكما مماثلا حيث نصت على انه (لاينفسخ عقد العمل بموت رب العمل ، مالم تكن شخصيته قد روعيت في العقد) .

ومن النصين يتضح ان وفاة صاحب العمل لاتؤدي الى انفساخ العقد ، وانما يستمر قائما بين من تنتقل اليه ملكية المشروع والعامل ، متى كان العقد يقضي بالتزام العامل بان يؤدي عملا لايتعلق اداؤه بشخص صاحب العمل . الا ان الحال تختلف فيما اذا كان عمل العامل يتعلق بشخص صاحب العمل ، كان يكون اداء خدمة شخصية له ، او القيام بعمل تحت اشرافه شخصيا باعتباره صاحب مهنة او مهارة خاصة ، كان يكون طبيبا او محاميا او موسيقيا . اذ تؤدي وفاته في هذه الحالة الى انفساخ العقد بقوة القانون ، اعتبارا من تاريخ الوفاة .

٢- اغلاق المنشاة الراجع الى قوة قاهرة او سبب اجنبي :

اذا ادت القوة القاهرة الى استحالة تنفيذ الالتزام نهائيا ، فان العقد ينفسخ بقوة القانون ، سواء كان محدد المدة او غير محددها ، دون الحاجة الى القيام باي اجراء شكلي لصحة ذلك .

ومن امثلة القوة القاهرة التي تنشا عنها استحالة نهائية ، تدمير المنشاة تماما

---

٤) خالف هذا النص حكم المادة ٤٧ /ب المعدلة من قانون = = التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ . وبهذا فهو يعتبر معدلا له بقدر تعارضه معه .
انظر نقد حكم المادة ٤٧ من قانون الضمان كتابنا قانون العمل العراقي ص ٣٧٦ - ٣٧٧ .

بفعل زلزال او فيضان او حريق لايرجع الى خطأ صاحب العمل . ومنها ايضا صدور تشريع يحظر النشاط الذي يزاوله صاحب العمل ، او يقضي باحتكاره من قبل الدولة .

المبحث الثاني
انهاء العقد بارادة احد طرفيه او كليهما

عقد العمل وليد ارادة طرفيه ، فهو ينشأ باتفاق ارادتيهما ، وتظل هاتان الارادتان توجهانه طوال أو طول فترة تنفيذه ، ولهما ان تبلغاه نهايته بالاتفاق او بانفراد احدهما بذلك وفقا لاحكام القانون .

الفرع الاول
انهاء العقد باتفاق ارادتي طرفيه

ينتهي عقد العمل باتفاق طرفيه على ذلك ، وهو في هذا الشان يتفق مع غيره من العقود ، حيث يقضي القانون المدني في المادة (١٨١) منه بان (للعاقدين ان يتقابلا العقد برضاهما بعد انعقاده) . ويشترط لصحة التقايل مايشترط لصحة انعقاد العقد (٥) .

وقد يتحقق التقايل بان يصدر الطلب من صاحب العمل فيوافق عليه العامل ، او ان يطلبه العامل فيوافق عليه صاحب العمل ، ويعرف طلب العامل في هذة الحالة

٥) لبيب شنب ص ٤٣٩ .

بالاستقالة . واذا كان طالب التقايل فان العقد لاينتهي الا اذا وافق عليه الطرف الاخر (٦) .

وللوهلة الاولى يبدو ان الانهاء الاتفاقي لعقد العمل لاينطوي على مخاطر بالنسبة للعامل ، مادام هذا الانهاء قائما على ارادته او مقترنا بها ، الا ان الحقيقة غير ذلك في اغلب الاحوال ، فارادة العامل يمكن ان تصدر تحت ضغط صاحب العمل الراغب في هذا الانهاء لمصلحة يبتغيها . ولهذا اشترطت المادة (٣٦ /اولا) من قانون العمل ان يكون اتفاق الطرفين على انهاء العقد مكتوبا ، وبذلك اعتبرته تصرفا شكليا وهذا يعني ان تخلف الشكل الذي اشترطه القانون يؤدي الى بطلان الانهاء (٧) .

الفرع الثاني
انهاء عقد العمل بارادة العامل المنفردة

اجاز القانون العامل انهاء العقد بارادته المنفردة في اي وقت ، متى كان العقد غير محدد المدة ، وحق العامل هذا من النظام العام ، فلا يجوز الاتفاق على حرمانه منه ، كما يكون التنازل عنه باطلا (٨) .

وينطوي [illegible] العامل بحقه في انهاء العقد بارادته المنفردة على خطر [illegible] على ذلك على [illegible] لصاحب العمل ، لذلك توقى المشرع هذا المفاجأة بالنص في المادة (٣٦ /ثالثا) على وجوب (ان يوجه العامل انذارا مكتوبا الى صاحب العمل قبل ثلاثين يوما في الاقل من التاريخ الذي يحدده لانهاء العقد) .

---

٦) وبهذا الاتجاه قضت محكمة العمل العليا الملغاة حيث قررت انه : لايوجد في قانون العمل نص يرغم صاحب العمل على قبول استقالة العامل . انظر : الاضبارة ٣١ /عليا /١٩٧٦ في ١٥ /٢ /١٩٧٦ - حكم غير منشور -

٧) كانت المادة (٢٦ /أ) من قانون العمل الملغى تشترط شرطا شكليا لصحة الانهاء الاتفاقي هو (توثيق) موافقة العامل على الانهاء من قبل الجهة النقابية المختصة .

٨) لبيب شنب ص ٢٩٢ .

ومن هذا النص يتضح ان الاخطار الصادر عن العامل يجب ان يكون مكتوبا ، وعليه لايعتد بالاخطار الشفوي ، كما انه يجب ان يكون قاطع الدلالة على رغبة العامل في ترك العمل ، دون ان يستلزم ذلك استخدام عبارات محددة بالذات .

ولايترتب على توجيه الاخطار انتهاء العقد حالا ، بل يظل العقد نافذا ، ويلتزم الطرفان بتنفيذه خلال مهلة الاخطار ، غير انه متى انتهت هذه المهلة ، ينتهي العقد تلقائيا ، دون حاجة الى اي اجراء آخر .

واذا خالف العامل القواعد المتقدمة في توجيه الاخطار (الانذار) ، وذلك بان يترك العمل دون ان يوجه انذارا الى صاحب العمل ، او ان يوجه الانذار الا انه يترك العمل قبل انتهاء مدة الثلاثين يوما ، فانه (يلزم بدفع تعويض الى صاحب العمل يعادل اجر مدة الانذار او المتبقي منها) .

وينتقد الفقه هذا التقدير الجزافي لمقدار التعويض ، دون مراعاة الضرر الفعلي الذي يصيب صاحب العمل ، فقد لايصيب هذا الاخير اي ضرر ، ومن ثم لايكون هناك سبب لاستحقاق التعويض ، كما ان مخالفة العامل قواعد الاخطار قد تلحق بصاحب العمل ضررا اكبر مما قدره القانون ، فلا يكون لحرمانه من الحق في التعويض مايعادل الضرر سببا معقولا (٩) .

ومن ناحية اخرى ، اجازت المادة (٣٧) من القانون للعامل انهاء العقد دون ان يلتزم بتوجيه انذار الى صاحب العمل في الحالتين الآتيتين :

١- اذا اخل صاحب العمل باحد التزاماته المقررة في القانون ، او في النظام الداخلي للعمل او عقد العمل الفردي (١٠) .

وظاهر النص ان المشرع لايشترط في الالتزام الذي يخل به صاحب العمل ان يكون جوهريا ، ولا ان يكون الاخلال به جسيما .

---

٩) ديران وفيتي ص ٨٩٨ ، ريفيرو وسافاتيه ص ٥١٣ ، اكثم الخولي ص ٣٤٧ ، اسماعيل غانم ص ٥٢٣ ، لبيب شنب ص ٤٠٢ ، حسن كيرة ص ٣٦٧ .

١٠) اضاف النص عبارة (او الجماعي) ، على الرغم من خلو القانون من [illegible] لاحكام العقد الجماعي .

٢- اذا ارتكب صاحب العمل جنحة او جناية ضد العامل او احد افراد اسرته اثناء العمل او خارجه .

والاعتداء الذي يصلح سببا للفسخ ، يجب ان يكون جناية او جنحة ، وعليه فان ارتكاب صاحب العمل (مخالفة) ضد احد الذين ذكرهم النص ، لايجيز للعامل الفسخ دون اخطار.

كما ان القانون لم يحدد نوعا معينا من الجنح والجنايات لانطباق النص ، وعليه ايا كانت الجنحة او الجناية فهي تصلح سببا للفسخ . فلا يشترط فيها والحال هذه ان تكون فعلا مخلا بالشرف او الآداب .

الفرع الثالث
انهاء عقد العمل بارادة صاحب العمل المنفردة

اجاز قانون العمل لصاحب العمل ان ينهي العقد بارادته المنفردة في الحالتين الآتيتين :

١/ حالة تقليص العمل في المشروع : حيث اجازت المادة (٣٦ /سادسا) لصاحب العمل انهاء العقد ، اذا اقتضت ظروف العمل في المشروع تقليص حجمه ، شرط اخبار وزير العمل والشؤون الاجتماعية بذلك .

٢/ حالة تصفية المشروع : حيث اجازت المادة (٣٨) من القانون لصاحب العمل ذلك ، شرط اخبار وزير العمل والشؤون الاجتماعية بذلك .

والتقليص يعني استمرار المشروع قائما بعدد اقل من العمال ، مما يقتضي بالضرورة انهاء عقد عامل او اكثر ، بينما تعني التصفية انهاء وجود المشروع ، ومن ثم انهاء عقود العمال العاملين فيه جميعا .

وانهاء العقد في الحالتين المذكورتين يخضع لتقدير صاحب العمل ، ولامعقب عليه في قراره بهذا الشان ، فالقانون لم يوقف صحة القرار الصادر عنه ، على توافر اي شرط موضوعي او اجرائي (١١) . اما اشتراط قيام صاحب العمل باخبار الوزير بالتقليص او التصفية فهو التزام مفروض على صاحب العمل - لاغراض تنظيمية - كما يبدو لنا ، وعليه فان مخالفة صاحب العمل لهذا الالتزام لاتؤثر في صحة قراره بالتقليص او التصفية .

ولم يلزم القانون صاحب العمل بتوجيه انذار الى العامل قبل انهاء عقده بمدة محددة في احدى الحالتين المتقدمين ، كي يسعى خلال مهلة الانذار الى البحث عن عمل بديل ، وهذا نقص تشريعي ندعو الى تداركه .

ويثير اقتصار التنظيم القانوني لحق صاحب العمل في انهاء العقد بارادته المنفردة على الحالتين المذكورتين (بالاضافة الى الفصل التاديبي) ، تساؤلا عما اذا كان لصاحب العمل ان ينهي العقد في غير هذه الحالات (١٢) .

والاجابة عندنا ، بان له ذلك بالاستناد الى حكم المادة (٩١٧ /١) من القانون المدني التي اجازت لكل من طرفي العقد - متى كان غير محدد المدة - انهاءه بعد انذار الطرف الآخر . الا ان تطبيق هذا النص يواجه مشكلة تتمثل في انه لم يحدد مدة الانذار وانما احال في هذا التحديد الى (القوانين الخاصة او الاتفاق او العرف) . وحيث ان المقصود بالقوانين الخاصة هو قانون العمل ، وبما ان هذا القانون قد جاء خاليا من معالجة هذا الموضوع ، فان هذا النقص التشريعي يكون عقبة امام تطبيق حكم القانون بشكل سليم .

---

١١) وذلك على خلاف القانون الملغى ، حيث كان يشترط في الحالتين استحصال موافقة وزير العمل المسبقة على انهاء العقد ، مما كان يترتب على مخالفة هذا الشرط بطلان انهاء العقد . انظر في تفصيل هذا الموضوع كتابنا : قانون العمل العراقي ص ٣٨١ - ٣٨٦ .

١٢) كان القانون الملغى ينظم ذلك بتمكين صاحب العمل من تقديم طلب الى لجان كانت تعرف باسم لجان انهاء الخدمة للنظر في انهاء عقد العمل ، انظر في طريقة تشكيل هذه اللجان وصلاحياتها واجراءات نظرها طلبات انهاء الخدمة كتابنا ص ٣٨٦ - ٣٩٢ .

الفرع الرابع
الفصل التأديبي

سبق ان اشرنا عند دراستنا للسلطة الانضباطية ، الى ان القانون اجاز لصاحب العمل فرض عقوبة الفصل على العامل في حالات حددها حصرا في المادة (١٢٧) وكنا قد ارجانا دراسة هذه الحالات تفصيلا لكي تدرس مع موضوع انهاء عقد العمل ، وهذه الحالات هي :

١- الخطأ الجسيم الذي ينشأ عنه ضرر مادي :

اجازت الفقرة (اولا) من المادة (١٢٧) لصاحب العمل ان يوقع عقوبة الفصل على العامل (اذا ارتكب خطأ جسيما نشأ عنه ضرر مادي ، شرط ان يبلغ صاحب العمل مكتب العمل في المحافظة خلال ٢٤ ساعة من وقوع الحادث) .

ومن النص يتضح انه يشترط في خطأ العامل ان يكون جسيما ، فلا يكفي لذلك الخطأ اليسير ، الا انه لايشترط فيه ان يكون عمديا . كما انه يشترط ان ينشأ عن هذا الخطأ ضرر مادي ، لم يشترط فيه المشرع ان يبلغ قدرا معينا من الجسامة . وعليه فانه يكفي تحقق الضرر مهما كان يسيرا ، الا ان الضرر المعنوي ايا كانت جسامته لايستوفي الشرط المطلوب

ويوجب المشرع لصحة الفصل ان يقوم صاحب العمل بابلاغ مكتب العمل في المحافظة خلال ٢٤ ساعة من وقوع الحادث ، حتى يتسنى للمكتب ان يتحقق من صحة مانسب الى العامل ، وعليه فان العامل لايفصل لمجرد ادعاء من صاحب العمل لم يقم عليه دليل (١٣) .

---

١٣) جمال الدين زكي ص ٥٢٥ .

٢- افشاء اسرار العمل :

اوضحنا فيما سبق ان من بين التزامات العامل ، التزامه بعدم افشاء اسرار العمل ، واشرنا الى ان مخالفة العامل لهذا الالتزام تنشئ نوعين من المسؤولية : مدنية اذ يلتزم العامل بتعويض صاحب العمل عن الاضرار الناشئة عن الافشاء ، وتأديبية اذ يكون لصاحب العمل فرض عقوبة انضباطية على العامل ، وقد جعل المشرع هذه العقوبة الفصل من العمل (اذا افشى العامل سراً من اسرار العمل ادى الى الحاق ضرر بصاحب العمل).

ومن هذا النص يتضح ان المشرع اوجب لصحة الفصل ان يقترن الافشاء بالحاق ضرر بصاحب العمل ، والملاحظ على هذا النص انه لم يحدد نوع هذا الضرر او مقداره ، ويترتب على ذلك انه يستوي في ذلك الضرر المادي والضرر المعنوي ، دون اي اعتباره لمقداره .

٣- مخالفة التعليمات الخاصة بسلامة العمل :

اجازت الفقرة (ثالثا) من المادة (١٢٧) لصاحب العمل معاقبة العامل بعقوبة الفصل من العمل (اذا خالف العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل - اكثر من مرة- ، شرط ان تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر ، او ان يكون قد ابلغ بها شفويا اذا كان اميا) .

ومن هذا النص يتضح ان شروط تطبيقه هي :

ا/ ان تنصب المخالفة على التعليمات الخاصة بسلامة العمل .

ب/ ان يكون العامل قد ابلغ مسبقا بهذه التعليمات ، ويتحقق ذلك بان تكون التعليمات (مكتوبة او معلنة في مكان ظاهر) ، وبهذا يفترض القانون ان العلم بها قد تحقق . (او ان يكون قد ابلغ بها شفويا اذا كان اميا) .

جـ/ ان تتكرر المخالفة من قبل العامل لهذه التعليمات ، وعليه لاتكفي المخالفة الواحدة لفصل العامل .

٤- السكر البين والتأثر بالمخدرات :

ذكرنا في موضع سابق ان المشرع حظر على العامل ان (يحضر محل العمل وهو في حالة سكر بين او متاثرا بما تعاطاه من مخدرات) ، وعلى هذا فان مخالفة العامل لهذا الالتزام تجعله عرضة للمسائلة الانضباطية ، وذلك بمعاقبته باحدى العقوبات التي سبقت دراستها وصولا الى معاقبة العامل بالفصل طبقا للفقرة (رابعا) من المادة (١٢٧) التي اجازت فصل العامل (اذا وجد اكثر من مرة اثناء ساعات العمل في حالة سكر بين او تحت تاثير مخدر) .

ويشترط لفصل العامل طبقا لهذا النص تحقق الشروط التالية :

أ / التواجد تحت تاثير مخدر او في حالة سكر بين - اثناء ساعات العمل - ، دون اي اعتبار لوقت التعاطي ، فالمقصود هنا هو امتداد اثر السكر او التخدر الى وقت العمل .

ب/ تكرار ذلك اكثر من مرة ، فلا يجوز الفصل في المرة الاولى ، وانما لابد من تكرار الحالة بعد هذه المرة . ويثير شرط التكرار هذا مشكلة اثباته عمليا .

٥- اتيان العامل سلوكا لاياتلف وشرف العمل :

اورد القانون في الفقرة (خامسا) من المادة (١٢٧) نصا يقضي بفصل العامل (اذا اتى اكثر من مرة سلوكا لاياتلف وشرف العمل) .

وعبارة (السلوك الذي لاياتلف وشرف العمل) ، ليست لها دلالة محددة ، وهي يمكن ان تنصرف الى العديد من الافعال التي تتصل بجوانب مختلفة من السلوك الشخصي للعامل ، وبعضها قد يعتبر جريمة جنائية معاقبا عليها في قانون العقوبات ، وبعضها الاخر قد لايعتبر كذلك . ويدخل ضمن هذه الافعال قبول الرشوة او الهدايا، والاختلاس واستغلال العمل لمصالح شخصية كما ان جانبا كبيرا من هذه الافعال يتمثل في العلاقات الجنسية المخالفة للاخلاق الاجتماعية .

ولايكفي لفصل العامل اتيانه سلوكا من هذا النوع مرة واحدة ، بل يجب ان يتكرر ذلك منه اكثر من مرة ، على انه لابد من الاشارة الى انه لايشترط ان ياتي العامل

هذا النمط من السلوك اثناء العمل او في مكانه ، وانما يمكن ان يقع خارجها .

٦- الاعتداء على صاحب العمل او ممثله او احد رؤساء العمل :

اجازت الفقرة (سادسا) من المادة (١٢٧) من قانون العمل فصل العامل من العمل اذا وقع منه (اعتداء على صاحب العمل او ممثله ، او احد رؤساء العمل اثناء العمل او خارجه ، شرط ان يبلغ صاحب العمل مكتب العمل في المحافظة خلال ٢٤ ساعة من وقوع الحادث) .

وشروط تطبيق النص هي الآتي :

أ- ان يقع من العامل اعتداء ، يسيرا كان ام جسيما على احد من ذكرهم النص حصرا .

وليست لمكان وزمان وقوع الاعتداء اهمية ، فقد ساوى النص بين الاعتداء الواقع اثناء العمل - زمانا ومكانا - ، والاعتداء الواقع خارجهما . كما ان النص لم يشترط ان يرتبط الاعتداء بالعمل برابطة سببية . ومرد ذلك الى ان الاعتداء يعتبر اخلالا بهيبة السلطة داخل المشروع ، ايا كان سببه وزمانه ومكانه .

ب- وجوب قيام صاحب العمل باخبار مكتب العمل في المحافظة خلال ٢٤ ساعة من وقوع الاعتداء ، وذلك لكي يثبت المكتب مما نسب الى العامل . وهذا الاخبار يقطع دابر الادعاء على العامل دون دليل ، ويؤدي تخلفه الي بطلان توقيع العقوبة لتخلف احد شروط فرضها .

٧- ارتكاب جناية او جنحة بحق احد زملاء العمل :

يجوز لصاحب العمل طبقا للفقرة (سابعا) من المادة (١٢٧) من قانون العمل ، فصل العامل من العمل (اذا ارتكب العامل اثناء العمل ، جناية او جنحة بحق احد زملائه في العمل ، وحكم عليه من اجلها بموجب قرار قضائي بات) ومن النص يتضح ان شروط تطبيقه هي :

أ/ ان يرتكب العامل فعلا او قولا ، يكيف وفقا لاحكام قانون العقوبات بانه جنحة او جناية . وعلى هذا فان مايعتبر في هذا القانون مخالفة ، لايصلح لتوقيع عقوبة الفصل بحق العامل .

ب/ ان تقع الجنحة او الجناية ضد احد زملاء العمل ، وينصرف هذا التعبير الى جميع من يعمل في مكان العمل باستثناء صاحب العمل وممثله ورؤساء العامل في العمل الذين عالج المشرع الاعتداء الذي يقع عليهم من قبل العامل في الفقرة السابقة .

جـ/ ان ترتكب الجنحة او الجناية اثناء العمل . فاذا وقعت الجريمة خارج العمل لاتخضع لحكم هذه الفقرة ، وانما تعالج وفقا لاحكام الفقرة التالية .

د/ ان يحكم على العامل جنائيا ، بموجب قرار قضائي بات . وعليه فانه لايجوز فصل العامل الا بعد ان يكتسب الحكم القضائي هذه الدرجة . مع الاشارة الى ان المشرع لم يقم وزنا لمضمون الحكم ، وعليه يستوي الحكم بالغرامة او الحبس مع وقف التنفيذ مع غيره من الاحكام .

٨- الحكم على العامل بالحبس مدة تزيد على سنة :

اذا ارتكب العامل جريمة لاعلاقة لها بالعمل ، جاز لصاحب العمل فصله طبقا للفقرة (ثامنا) من المادة (١٢٧) ، (اذا حكم على العامل مدة تزيد على سنة ، واكتسب الحكم درجة البتات) ولكي يقع الفصل صحيحا لابد من توافر الشرطين التاليين :

أ/ ان يحكم على العامل مدة تزيد على سنة ، فاذا كان الحكم بالغرامه او بالحبس سنة فاقل ، فان عقوبة الفصل لايمكن توقيعها بحق العامل ، فيعود الى عمله في الحالة الاولى بعد دفع الغرامة ، وفي الحالة الثانية يظل العقد موقوفا حتى اكمال العامل مدة عقوبة الحبس .

ب/ ان يكتسب الحكم درجة البتات . وعليه فانه لايجوز توقيع هذه العقوبة قبل اكتساب الحكم هذه الدرجة .

٩/ الغياب غير المشروع :

مكن القانون العامل من ان ينقطع عن العمل ، متمتعا بالعديد من الاجازات القانونية ، وعليه فان انقطاعه عن العمل في غيرها ، متى افتقر هذا الانقطاع الى مسوغ مشروع ، يخل بمصلحة صاحب العمل في انتظام العمل ، ويضر بمصلحة الانتاج الاجتماعي . وعليه فقد اجاز القانون في الفقرة (تاسعا) من المادة (١٠٧) توقيع عقوبة الفصل بحق العامل اذا تغيب العامل عن العمل من دون عذر مشروع ، عشرة ايام متصلة او عشرين يوما متقطعة خلال سنة العمل ، شرط ان ينذره صاحب العمل باعلان يعلق في لوحة الاعلانات في مقر العمل خلال الايام الخمسة الاولى من الغياب في الحالة الاولى . وتسلم نسخة منه الى الجهة النقابية المختصة في يوم صدوره ، واذا بلغت غياباته المتقطعة خلال سنة العمل خمسة عشر يوما ، فيتم انذاره كتابة في موقع العمل) .

ومن هذا النص يتضح ان شروط تطبيقه ثلاثة :

أ/ عدم مشروعية الغياب : لايكفي تحقق الغياب كواقعة مادية ، وانما يجب ان يكون هذا الغياب دون سبب مشروع ، ومشروعية سبب الغياب او عدم مشروعيته من المسائل الموضوعية التي تتولى محكمة الموضوع البت فيها ، في ضوء الوقائع .

ومن الحالات التي تعد عذرا مشروعاً للغياب ، حالات القوة القاهرة التي تواجه العامل وتحول دون حضوره لاداء العمل ، سواء كانت هذه القوة القاهرة عامة ، كالفيضانات والحروب وانقطاع المواصلات وغيرها ، او خاصة بشخص العامل ، كالمرض (١٤) ، وتوقيف العامل او اعتقاله ، (١٥) وتردد العامل على المستشفيات

---

١٤) محكمة النقض المصرية ، الطعن ٣ لسنة ٣٢ في ٤ /٥ /١٩٦٦ ، قضاء النقض للهواري ص ٢٩٠ ، محكمة العمل العليا الملغاة ، الاضبارة ٨٢ /عليا ٢ /١٩٧٢ ، في ١٤ /٣ /١٩٧٢ ، قضاء محكمة العمل العليا جـ ١ ص ٢٠٣ .

١٥) محكمة شؤون العمال الجزئية بالقاهرة : القضية ٦١٧٢ لسنة ١٩٥٩ في ١٣ /٣ /١٩٦٠ ذات المحكمة ، القضية ١٤٠ لسنة ١٩٦٠ في ٢٤ /٢ /١٩٦٠ موسوعة الهواري ، جـ ١ ص ٢٣٢ - ٢٣٤ .

لغرض العلاج ، (١٦) وهذه الحالات كلها تدخل ضمن حالات وقف العقد لاستحالة مؤقتة تواجه العامل . (١٧)

ب/ ان تبلغ مدة الغياب حدا معينا ، حدده القانون بعشرة ايام متصلة ، او عشرين يوما متقطعة خلال سنة العمل . والمدة المحددة في القانون هي الحد الادنى لمدة الغياب التي تجيز فصل العامل ، ولهذا لايجوز فصله لغياب لم يبلغ هذه المدة .

جـ/ انذار العامل ، اوجب القانون توجيه انذار الى العامل قبل فصله بسبب غيابه غير المشروع عن العمل ، واختلفت المدة والمكان والكيفية التي يجب انذار العامل وفقا لها باختلاف الغياب .

فمن حيث المدة اوجب القانون توجيه الانذار الى العامل (خلال) الايام الخمسة الاولى من غيابه المتصل ، وعند بلوغ غياباته المتقطعة خلال سنة العمل خمسة عشر يوما . والعبارة الاولى تجيز لصاحب العمل ان يوجه الانذار اعتبارا من اليوم الاول للغياب ، في حين ان العبارة الثانية لاتجيز توجيهه الا عند بلوغ مدة الغياب المتقطع حدا معينا .

اما من حيث الكيفية والمكان ، فان القانون يشترط في الانذار ان يكون مكتوبا ، الا انه يتخذ في حالة الغياب المتصل شكل اعلان يعلق في لوحة الاعلانات وتعطى صورة منه الى الجهة النقابية المختصة في يوم صدوره ، بينما في الحالة الثانية يتخذ شكل انذار كتابي موجه الى العامل شخصيا في موقع العمل .

والسبب في الاختلاف في شكل الانذار في الحالتين ، ان العامل لايكون متواجد في موقع العمل في الحالة الاولى بسبب كون غيابه متصلا ، مما يتعذر معه توجيه الانذار اليه شخصيا ، في حين انه في الحالة الثانية ، وبحكم كون غيابه متقطعا لابد ان يتواجد في موقع العمل في الفترة بين غيابين مما يتيح امكانية انذاره شخصيا .

---

١٦) محكمة العمل العليا الملغاة ، الاضبارة ٥١ /عليا ١ /١٩٧١ في ٢١ /١٢ /١٩٧١ ، قضاء محكمة العمل العليا د ١ ، ص ٢٠٦ .

١٧) كتابنا : قانون العمل العراقي ص ٣٣٤ .

المبحث الثالث

انتهاء عقد العمل محدد المدة

سبق ان اشرنا في موضع سابق من هذا الكتاب ، الى ان المادة (٣٢) من قانون العمل نصت على عدم جواز تحديد مدة العقد في الاعمال ذات الطبيعة المستمرة ، الا اذا اقتضت متطلبات العمل الاستعانة بعمال اضافيين لفترة [illegible] ، وانها من ناحية اخرى اعتبرت عقد عمل محدد المدة ، العقد الذي [illegible] على عمل من طبيعة مؤقتة او موسمية .

ومما تقدم استخلصنا انه للقول بصحة تحديد [illegible] الى [illegible] العمل محل العقد ، فاذا كان دائميا ، كان تحديد مدة العقد باطلا الا اذا [illegible] في اطار الاستثناء الذي اشار اليه النص ، اما اذا كان مؤقتا فان العقد يعقد بالضرورة لمدة محددة .

وبهذا الحكم يكون قانون العمل قد خالف احكام القانون المدني التي تجيز انعقاد العقد لخدمة معينة او لمدة محددة او غير محددة (١٨) وماداـم الامر كذلك فان هذا يعني ان قانون العمل قد تخلى ضمنا عن الاحكام التي اوردها القانون المدني بشأن تجدد العقد محدد المدة .

وينتهي عقد العمل محدد المدة ، بما ينتهي به العقد غير محدد المدة من اسباب ، الا ماتعارض منها مع طبيعته . كما انه ينتهي لسبب خاص هو انتهاء مدته .

وبناء على ماتقدم ، يكون لطرفي العقد محدد المدة ، ان يتفقا على انهائه بذات الطريقة التي ينتهي بها العقد غير محدد المدة اتفاقا ، على ان يكون هذا الاتفاق مكتوبا ، كما ان للعامل ان يفسخه بارادته المنفردة طبقا للمادة (٣٧) ، ولصاحب العمل انهاؤه تأديبيا ، بتوقيع عقوبة الفصل على العامل متى تحققت احدى الحالات

---

١٨) المادة ٩٠٢ /١ من القانون المدني .

والعقد المبرم لمدة معينة هو العقد الذي يتفق طرفاه صراحة او ضمنا على ان ينتهي في تاريخ محدد او بعد فترة من الزمن . ومثل هذا العقد ينتهي من تلقاء نفسه بانقضاء مدته (م ٩١٤ /١ مدني) ، وينقلب الى عقد غير محدد المدة في حالة استمرار طرفيه في تنفيذ موضوع العقد بعد انقضاء مدته (م [illegible] /٣ من القانون [illegible])

أ/ ان يرتكب العامل فعلا او قولا ، يكيف وفقا لاحكام قانون العقوبات بانه جنحة او جناية . وعلى هذا فان مايعتبر في هذا القانون مخالفة ، لايصلح لتوقيع عقوبة الفصل بحق العامل .

ب/ ان تقع الجنحة او الجناية ضد احد زملاء العمل ، وينصرف هذا التعبير الى جميع من يعمل في مكان العمل باستثناء صاحب العمل وممثله ورؤساء العامل في العمل الذين عالج المشرع الاعتداء الذي يقع عليهم من قبل العامل في الفقرة السابقة .

جـ/ ان ترتكب الجنحة او الجناية اثناء العمل . فاذا وقعت الجريمة خارج العمل لاتخضع لحكم هذه الفقرة ، وانما تعالج وفقا لاحكام الفقرة التالية .

د/ ان يحكم على العامل جنائيا ، بموجب قرار قضائي بات . وعليه فانه لايجوز فصل العامل الا بعد ان يكتسب الحكم القضائي هذه الدرجة . مع الاشارة الى ان المشرع لم يقم وزنا لمضمون الحكم ، وعليه يستوي الحكم بالغرامة او الحبس مع وقف التنفيذ مع غيره من الاحكام .

٨- الحكم على العامل بالحبس مدة تزيد على سنة :

اذا ارتكب العامل جريمة لاعلاقة لها بالعمل ، جاز لصاحب العمل فصله طبقا للفقرة (ثامنا) من المادة (١٢٧) ، (اذا حكم على العامل مدة تزيد على سنة ، واكتسب الحكم درجة البتات) ولكي يقع الفصل صحيحا لابد من توافر الشرطين التاليين :

أ/ ان يحكم على العامل مدة تزيد على سنة ، فاذا كان الحكم بالغرامه او بالحبس سنة فاقل ، فان عقوبة الفصل لايمكن توقيعها بحق العامل ، فيعود الى عمله في الحالة الاولى بعد دفع الغرامة ، وفي الحالة الثانية يظل العقد موقوفا حتى اكمال العامل مدة عقوبة الحبس .

ب/ ان يكتسب الحكم درجة البتات . وعليه فانه لايجوز توقيع هذه العقوبة قبل اكتساب الحكم هذه الدرجة .

لغرض العلاج ، (١٦) وهذه الحالات كلها تدخل ضمن حالات وقف العقد لاستحالة مؤقتة تواجه العامل . (١٧)

ب/ ان تبلغ مدة الغياب حدا معينا ، حدده القانون بعشرة ايام متصلة ، او عشرين يوما متقطعة خلال سنة العمل . والمدة المحددة في القانون هي الحد الادنى لمدة الغياب التي تجيز فصل العامل ، ولهذا لايجوز فصله لغياب لم يبلغ هذه المدة .

جـ/ انذار العامل ، اوجب القانون توجيه انذار الى العامل قبل فصله بسبب غيابه غير المشروع عن العمل ، واختلفت المدة والمكان والكيفية التي يجب انذار العامل وفقا لها باختلاف الغياب .

فمن حيث المدة اوجب القانون توجيه الانذار الى العامل (خلال) الايام الخمسة الاولى من غيابه المتصل ، وعند بلوغ غياباته المتقطعة خلال سنة العمل خمسة عشر يوما . والعبارة الاولى تجيز لصاحب العمل ان يوجه الانذار اعتبارا من اليوم الاول للغياب ، في حين ان العبارة الثانية لاتجيز توجيهه الا عند بلوغ مدة الغياب المتقطع حدا معينا .

اما من حيث الكيفية والمكان ، فان القانون يشترط في الانذار ان يكون مكتوبا ، الا انه يتخذ في حالة الغياب المتصل شكل اعلان يعلق في لوحة الاعلانات وتعطى صورة منه الى الجهة النقابية المختصة في يوم صدوره ، بينما في الحالة الثانية يتخذ شكل انذار كتابي موجه الى العامل شخصيا في موقع العمل .

والسبب في الاختلاف في شكل الانذار في الحالتين ، ان العامل لايكون متواجد في موقع العمل في الحالة الاولى بسبب كون غيابه متصلا ، مما يتعذر معه توجيه الانذار اليه شخصيا ، في حين انه في الحالة الثانية ، وبحكم كون غيابه متقطعا لابد ان يتواجد في موقع العمل في الفترة بين غيابين مما يتيح امكانية انذاره شخصيا .

---

١٦) محكمة العمل العليا الملغاة ، الاضبارة ٥١ /عليا ١ /١٩٧١ في ٢١ /١٢ /١٩٧١ ، قضاء محكمة العمل العليا د ١ ، ص ٢٠٦ .

١٧) كتابنا : قانون العمل العراقي ص ٣٣٤ .

التي نصت عليها المادة (١٢٧) . كما ان العقد ينفسخ بحكم القانون في حالة الاستحالة النهائية التي لاترجع الى خطأ المتعاقد .

اما الاسلوب الذي يتعارض مع طبيعة العقد محدد المدة ، فهو الانهاء بالارادة المنفردة ، ذلك لان الطرفين قد تراضيا على مدة العقد بارادتهما ، فلا يجوز لاحدهما ان يستقل بنقض ما اتفقا عليه ، ولهذا نصت الفقرة (ثالثا) من المادة (٣٦) من قانون العمل على حصر حالة انهاء العقد بالارادة المنفردة للعامل بعد انذار صاحب العمل بالعقد غير محدد المدة ، كما ان المادة (٩١٧ /١) من القانون المدني اتخذت المسلك ذاته حيث اجازت لكل من المتعاقدين – متى كان العقد غير محدد المدة – ، ان يضع نهاية لعلاقته بالطرف الآخر ، بعد انذاره .

اما السبب الخاص الذي ينتهي به العقد محدد المدة ، فهو انتهاء مدته . وقد نصت على ذلك صراحة الفقرة (ثانيا) من المادة (٣٦) حيث قضت بان العقد ينتهي (اذا انتهت مدته) .

ويتحقق هذا الانتهاء تلقائيا دون اي اجراء شكلي (١٩) ، ودون حاجة الى توجيه انذار بذلك ، لان مسوغ توجيه الانذار غير متحقق في هذه الحالة ، اذ لامفاجأة فيه، مادام اجله محددا مقدما (٢٠) .

= = اما العقد المبرم لخدمة معينة ، فهو يبرم لانجز عمل معين ، وبهذا فان مدته تتحدد ضمنا بالمدة اللازمة لانجاز هذا العمل ، فينتهي بانقضاء العمل المتفق عليه (م ٩١٦ /١) . اما اذا كان العمل قابلا بطبيعته لان يتجدد ، واستمر تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه ، اعتبر العقد قد تجدد ضمنا للمدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة اخرى (م ٩١٦ /٢) .

١٦) لبيب شنب ص ٣٨٢ .

٢٠) اسماعيل غانم ص ٤٤٣ ، حسن كيرة ص ٧٥ .

الباب الثاني
التنظيم الاجتماعي للعمل

يعتبر تدخل الدولة في التنظيم الاجتماعي للعمل ، احدى الخصائص المميزة لقانون العمل المعاصر ، وتهدف الدولة من هذا التدخل الى حماية القوى العاملة وتوظيف العمل في المجتمع من خلال استخدام القوى البشرية .

وليس لمصطلح التنظيم الاجتماعي للعمل معنى محدد متفق عليه في الفقه ، فالبعض يوسعه كثيرا والبعض الاخر يصرفه الى موضوعات محددة بالذات . اما نحن فسنبحث فيه في الموضوعات الآتية :

١/ التشغيل والتدريب المهني .

٢/ التنظيم القانوني لوقت العمل .

٣/ تنظيم عمل فئات معينة من العمال .

وسنفرد لكل من هذه الموضوعات فصلا خاصا .

الفصل الاول
تنظيم التشغيل والتدريب المهني

تدخل الدولة في تنظيم سوق العمل : جاء تدخل الدولة في تنظيم سوق العمل متاخرا نسبيا عن تدخلها في تنظيم علاقة العمل . فلم تعرف اوربا هذا التدخل الا في اواخر القرن الماضي ، حيث سعت تطبيقاته الاولى الى :

١/ تحقيق تكافؤ الفرص بين المواطنين طالبي العمل في الحصول عليه .

٢/ تحرير العمل من معنى (السلعة) التي تتحكم آلية السوق في تحديد ثمنها .

وتحقيق ماتقدم استلزمته حالة سوق العمل آنذاك ، حيث كانت تواجه زيادة كبيرة في عرض العمل على الطلب عليه ، فكان الهدف الاساس من تدخل الدولة في تنظيم سوق العمل هو معالجة مشكلة البطالة بكل مايقتضيه ذلك من تنظيم طريقة حصول العاطلين على فرصة عمل ، وحماية القوى العاملة الوطنية من منافسة القوى العاملة الاجنبية ، وقد فرض هذا على الدولة ان تحدد عن طريق الاتفاقيات الثنائية والتشريع الوطني شروط استخدام الايدي العاملة غير الوطنية .

الا ان بواعث تدخل الدولة في تنظيم سوق العمل لم تقف عند هذا الحد في المراحل اللاحقة ، فتحت تاثير عوامل اقتصادية واجتماعية ، اضحى هذا التدخل متاثرا بالتصور الذي يعتبر القوى العاملة جزءا مهما من الثروة القومية ، يهدف الى تنظيم استخدامها وفقا لمصلحة المجتمع العليا ، بكل مايعنيه ذلك من ضرورة :

١/ التحكم في توزيع القوى العاملة على قطاعات العمل المختلفة ، ووفقا للمتطلبات الاقتصادية ، وتقييد حرية اختيار نوع العمل او تغييره متى اقتضت مصلحة المجتمع العليا مثل هذا التقييد .

٢/ التحكم في اعداد القوى العاملة وتدريبها وفقا للاحتياجات الحقيقية لسوق العمل ورسم سياسة دقيقة تربط بين مخرجات العملية التدريبية وحاجة سوق العمل .

٣/ صيانة القوى العاملة ، لان اي هدر فيها يمثل خسارة للمجتمع ، وتتمثل هذه الصيانة في التحكم بتحديد الاعمار التي يسمح فيها بالعمل ، وتحقيق التلاؤم بين القدرة البدنية للشخص ، من حيث العمر والجنس والحالة الصحية ، وبين نوع العمل الذي يؤديه .

وبناء على ماتقدم ، فان تدخل الدولة في الوقت الحاضر في تنظيم سوق العمل لم يعد مجرد عملية وساطة في ابرام عقود العمل ، وانما اضحى هذا التدخل يعني :

١- رسم سياسات مركزية لتشغيل وتدريب القوى العاملة .

٢- الاشراف على تنفيذ هذه السياسات ، بواسطة اجهزة رسمية مسؤولة عن ذلك، وتهيئة كل مستلزمات التنفيذ ، وعلى الاخص استخدام التشريع كوسيلة لضمان التزام المخاطبين به بما يقرره من احكام .

تقسيم : ستتوزع دراستنا لتدخل الدولة في تنظيم التشغيل والتدريب المهني الى مبحثين نخصص الاول لتنظيم التشغيل والثاني لتنظيم التدريب المهني.

المبحث الاول
تنظيم التشغيل

التطور التشريعي لتنظيم التشغيل في العراق : اقر المشرع العراقي مبدا تدخل الدولة في تنظيم التشغيل في اول قانون عمل صدر في القطر ، وهو قانون العمال رقم (٧٢) لسنة ١٩٣٦ ، وذلك بان تقوم الحكومة بتأسيس مكاتب تتولى الوساطة في ابرام عقود العمل ، غير ان هذا الموقف التشريعي ظل حبرا على ورق فترة طويلة ، الى ان صدر نظام وكالة الاستخدام سنة ١٩٤٦ الذي نص على تاسيس (دوائر استخدام) رسمية تقدم خدماتها مجانا ، وقد تاسست اول وكالة في بغداد في ٢٢ /

٦ / ١٩٤٦ (١) على ان تؤسس بعد ذلك دوائر استخدام فرعية في مختلف انحاء القطر .

وخصص القانون رقم (١) لسنة ١٩٥٨ الفصل الثامن منه لاحكام (مصلحة الاستخدام) ، اذ قضى بان تؤسس (دائرة استخدام مركزية) تكون لها وكالات استخدام تابعة لها تؤسس في الاماكن التي يقررها الوزير (وذلك لغرض تسهيل استخدام العمال او المستخدمين والسعي لايجاد العمل المناسب للعاطلين منهم).(٢)

وقد حظي موضوع تنظيم التشغيل باهمية اكبر في القانون رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الذي قضى بتأسيس مؤسسة في وزارة العمل ، لها شخصية معنوية واستقلال اداري ومالي تسمى (المؤسسة العامة للعمل والتدريب المهني) (٣) جعل من مهامها الاساسية (حماية وتاكيد القيمة الانسانية النبيلة للعمل ، وتحريره نهائيا من معنى السلعة وتحكم السوق او الاحتكارات ، وتمكين جميع المواطنين الراغبين فيه من الحصول عليه بكرامة ، بوصفه حقا يكفله القانون لكل مواطن قادر عليه) . (٤) وقد قرر القانون المذكور ان تتالف المؤسسة من ثلاثة مكاتب ، منها المكتب المركزي للتشغيل (عرف فيما بعد باسم المكتب المركزي للعمل) الذي جعل من بين مهامه (تحقيق التكافؤ الكامل في شروط وفرص الترشيح للعمل بين جميع طالبيه) . (٥)

وكان اهم ماجاء به هذا القانون هو اعتماده مبدأ الالزام في التشغيل من خلال مكاتب العمل ، على مراحل ، (٦) وعدم قصره مهام الجهاز المسؤول عن التشغيل

---

١) يذكر الدكتور صادق مهدي السعيد ان هذه الوكالة لم تقم باعمالها بصورة جدية منتظمة نسبيا الا منذ ١ /٥ /١٩٥٧ انظر كتابه : من حقوق وواجبات العمال واصحاب العمل في قانون العمل العراقي . بغداد ١٩٦٢ ص ٤١ .

٢) المادة ٨٤ من قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ الملغى .

٣) اطلق عليها القانون اول مرة تسمية (المؤسسة العمالية للتشغيل والتدريب والتاهيل) ثم (المؤسسة العمالية للعمل والتدريب المهني) ، ثم التسمية المذكورة في المتن.

٤) المادة (١٦٠) من قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ .

٥) المادة (١٦٨ /ح /٢) من قانون العمل ١٥١ لسنة ١٩٧٠ .

٦) المادة (١٧٢ /جـ) وراجع كتابنا قانون العمل العراقي ص ٨٣ ومابعدها .

على الوساطة في ابرام عقود العمل ، اذ اناط القانون بهذا الجهاز مهمات تخطيطية واحصائية . (٧)

اما القانون النافذ فقد خصص الفصل الاول من الباب الثاني منه لمعالجة موضوع التشغيل ومنه يستفاد ان القانون اناط مهمة تنظيم تشغيل العمال بدائرة العمل في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وذلك عن طريق مكاتب العمل التابعة لها (حسب الفرص المتاحة في مجالات العمل بما يضمن تحقيق العدالة والمساواة بينهم) . (٨)

وتتوزع احكام هذا الفصل على معالجة موضوعين :

الاول : تشغيل المواطنين العراقيين والعرب .

الثاني : تشغيل العمال الاجانب .

وسنفرد لكل من الموضوعين فرعا مستقلا .

---

٧) انظر المادة (١٦٨) من القانون رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ .

٨) المادة (١٥) من قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧

وقضى القانون في المادة (١٦) منه بأن : (تستعين دائرة العمل ، في مجال التشغيل بلجنة استشارية تشكل بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية تقوم بتقديم المقترحات والتوصيات بهذا الشأن) . ولم يبين النص طريقة تشكيل اللجنة واسلوب عملها .

الفرع الاول
تنظيم تشغيل المواطنين العراقيين والعرب

تأسيسا على مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين العامل العراقي ، والعامل العربي الذي يعمل في العراق الذي اقره القانون في المادة السابعة منه كواحد من مبادئه الاساسية ، وضع المشرع احكاما موحدة لتشغيل العمال العراقيين والعرب وخلاصتها الآتي :

اولا/ الاصل حرية التعاقد : على خلاف القانون الملغى رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الذي اعتمد مبدأ الالزام في التعاقد من خلال مكتب العمل ، قرر القانون النافذ مبدأ حرية طرفي العقد في ابرامه من دون توسط المكتب . ويظهر ذلك جليا من نص المادتين (١٧ و ١٨) (٩) ، اللتين اجازتا لصاحب العمل تشغيل المواطن العراقي او العربي (بشرط اخبار مكتب العمل بذلك خلال مدة لاتتجاوز عشرة ايام من تاريخ التشغيل) ، (١٠) وكذلك بتمكين طالب العمل العراقي والعربي (الذي يريد العمل ولم يحصل عليه) من قيد اسمه في مكتب العمل في منطقته .

وقد اجاز القانون تقييد هذا المبدأ (اذا نص القانون على خلاف ذلك) ، مما يفيد امكان الالزام بالتشغيل من خلال مكاتب العمل . الا ان القانون لم يتضمن اي نص استثنائي بهذا الاتجاه .

ثانيا/ التوسط في ابرام عقد العمل : اوكل القانون الى مكاتب العمل مهمة الوساطة في ابرام عقود العمل متى طلب منها ذلك - اختياريا - العمال واصحاب العمل ، ووضع لذلك احكاما خاصة خلاصتها الآتي :

١- اجراءات قيد طالبي العمل في سجلات المكاتب : الزم القانون في المادة (١٩) منه مكاتب العمل باتباع الاجراءات الآتية في قيد طالبي العمل :

---

٩) صياغة المادتين (١٧ و ١٨) غير موفقة فنيا ، اذ ان حكمهما مكرر بكل تفاصيله وكان بالامكان دمجهما في نص واحد باضافة كلمة (العربي) بعد عبارة (المواطن العراقي) الواردة في المادة (١٧) ، وحذف المادة (١٨) لانتفاء الحاجة اليها .

١٠) وهذا الاخبار في راينا لايؤدي سوى (وظيفة احصائية) .

أ- تسجيل اسماء طالبي العمل مباشرة في سجل خاص حسب تاريخ ورود طلباتهم .

ب/ تثبيت نوع العمل الذي يطلبه طالب العمل ، استنادا الى الوثائق والشهادات التي يقدمها عند تسجيله .

د/ منح طالب العمل وثيقة تسمى (بطاقة تشغيل) تثبت فيها البيانات الشخصية الخاصة به وبنوع العمل الذي طلبه .

٢- اجراءات تلبية طلبات اصحاب العمل : اوجب القانون اتباع الاجراءات الآتية في تلبية طلبات اصحاب العمل من العمال :

أ/ يقوم صاحب العمل الذي يطلب من مكتب العمل في منطقته ترشيح عامل او اكثر للعمل لديه ، بتقديم طلب الى المكتب ، يبين فيه نوع العمل المطلوب والمواصفات التي يشترط توفرها في العامل المطلوب .

ب/ يقوم مكتب العمل بتلبية طلب صاحب العمل في حالة توفر العامل المطلوب بين المسجلين في سجلاته ، فاذا لم يتوفر ، يقوم المكتب بالاتصال بالمكاتب الاخرى لغرض تلبية الطلب .

جـ/ يجب على المكتب ان يرد على طلب صاحب العمل ايجابا (بالترشيح) او سلبا (بالاعتذار) خلال خمسة عشر يوما من تاريخ ورود طلب صاحب العمل الى المكتب ، فاذا لم يتسلم صاحب العمل رد المكتب خلال هذه المدة ، (جاز له تشغيل من يراه من العمال) . وهذا يعني - من مفهوم المخالفة - ان صاحب العمل الذي يطلب من مكتب العمل في منطقته ترشيح عمال للعمل لديه ، يمتنع عليه القيام بتشغيل العمال مباشرة خلال المدة التي حددها القانون للمكتب للرد على طلب صاحب العمل .

ثالثا/ جزاء مخالفة احكام التشغيل : لكي يضمن القانون جدية الالتزام بالاحكام التي وضعها لتنظيم التشغيل فرض جزاءات على المخالفين على النحو الآتي :

١/ قضى القانون في المادة (٢١) منه بانه (اذا رفض العامل قبول العمل الذي رشح له ، سقط حقه في التسلسل ، بشرط ان يكون قد رشح لعمل يتفق مع مهنته ودرجة مهارته ، وله ان يتقدم بطلب جديد بعد مرور ثلاثة اشهر من تاريخ ترشيحه) . ويستفاد من النص اعلاه :

أ/ ان للعامل ان يرفض الترشيح الذي لايتفق مع مهنته ودرجة مهارته ، دون ان يؤدي ذلك الى سقوط حقه في الاحتفاظ بتسلسله . الا ان خلافا قد ينشأ بين العامل والمكتب حول هذا الموضوع ، فاذا استعصى حله اداريا ، كان للعامل أن يلجأ الى قضاء العمل للفصل فيه . الا ان اللجوء الى القضاء قد لايكون مفيدا عمليا نظرا لطول اجراءات التقاضي ، فقد يكون افضل لطالب العمل ان يعيد تقديم طلبه بعد ثلاثة اشهر من ان يلجأ الى القضاء الذي قد يستغرق حسمه للخلاف فترة اطول بكثير .

الا ان حق العامل في الرفض يجب ان يعتبر مقبولا ومشروعا حتى في حالة اتفاق الترشيح مع المهنة ودرجة المهارة ، اذا عرض صاحب العمل على العامل اجرا لايتفق مع خبرته ومهارته ومستوى الاجور في سوق العمل .

كما ان حقه في الرفض يعتبر مشروعا اذا رشح من قبل مكتب آخر غير مكتب العمل في منطقته للعمل في منطقة غير منطقة سكناه ، مالم يكن قد قبل ذلك صراحة .

ب/ اما اذا كان الرفض غير مشروع ، فان العامل لن يرشح من قبل المكتب مجددا بناء على القيد نفسه ، وانما يلزم القانون العامل بان يقدم طلبا جديدا ، بعد ثلاثة اشهر من تاريخ ترشيحه ، ويعطى رقم تسلسل جديد ، مما يعني ان عليه ان ينتظر فترة جديدة لحين توفر فرصة عمل مناسبة .

٢/ نصت المادة (٢٤ /اولا) على ان : (يعاقب بغرامة لاتقل عن خمسين دينارا ولاتزيد على مائة وخمسين دينارا كل من خالف الاحكام الخاصة بتشغيل العامل العربي المنصوص عليها في هذا الفصل) .

ويبدو هذا النص غريبا في قصره الجزاء على مخالفة الاحكام الخاصة بتشغيل العامل (العربي) ، فليس في هذا الفصل احكام خاصة بتشغيل العامل العربي ،

فجميع ماورد فيه من احكام تتماثل مع تلك التي اوردها لتنظيم تشغيل العراقيين .
ومن ناحية اخرى فان المخالفات المصورة هي :

أ/ تشغيل العامل مباشرة من قبل صاحب العمل ، وعدم قيام الاخير باخبار مكتب العمل خلال مدة لاتتجاوز عشرة ايام من تاريخ التشغيل .

ب/ قيام صاحب العمل الذي يطلب من مكتب العمل ترشيح عمال للعمل لديه ، بتشغيل العمال قبل ان يعتذر المكتب او قبل انقضاء مدة خمسة عشر يوما من تاريخ ورود طلبه الى المكتب .

وهذه المخالفات ليست خاصة بالعمال العرب وحدهم ، ولهذا لانجد مسوغا لتخصيص النص العقابي على النحو الذي ورد في القانون .

رابعا/ مجانية خدمات مكاتب العمل : نصت المادة (٢٢) من القانون على ان (تقدم مكاتب العمل خدماتها المنصوص عليها في هذا الفصل مجانا) ، وهذا يعني انه ليس لهذه المكاتب ان تتقاضى من اصحاب العمل والعمال اجورا مقابل توسطها في ابرام عقود العمل .

الفرع الثاني
تشغيل العمال الاجانب

يقتضي توفير فرص العمل للمواطنين في اغلب الاحيان ، ان تضمن الدولة عدم منافسة الاجانب للوطنين في الحصول على فرص العمل المتاحة ، ولذلك ينظم التشريع الوطني تشغيل العمال الاجانب ، وفق قواعد وضوابط معينة تراعى فيها العديد من الاعتبارات ، في مقدمتها مدى الحاجة الى اليد العاملة الاجنبية ، والآثار السياسية والامنية الناشئة عن تواجد العمال الاجانب داخل الدولة .

ومن هذا المنطلق حظرت المادة (٢٣) من قانون العمل تشغيل اي عامل اجنبي (مالم يكن قد حصل على اجازة عمل وفقا للشروط والاجراءات التي تحدد بتعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية) .

وتنفيذا لهذا النص اصدر وزير العمل تعليمات ممارسة الاجانب العمل في العراق (العدد ١٨ لسنة ١٩٨٧) ، والتي اعتبرت نافذة اعتبارا من ١٧ / ٨ / ١٩٨٧ ، (١١) وستكون احكامها محور الدراسة فيما يأتي :

اولا /نطاق سريان التعليمات :

تحدد نطاق سريان تعليمات ممارسة الاجانب العمل في العراق في المادة الاولى منها التي تولت تعريف (الاجنبي) و (العمل) لاغراض التعليمات على النحو الآتي :

الاجنبي : كل شخص لايحمل الجنسية العراقية او جنسية احد الاقطار العربية (ويرغب العمل في العراق بصفة عامل في القطاع الخاص والمختلط والتعاوني) . (١٢)

العمل : كل عمل يمارس من قبل القطاع الخاص والمختلط والتعاوني .

ومن حاصل التعريفين يتبين ان التعليمات تسري على الاجانب الذين يحملون جنسيات دول - غير الدول العربية - (لأن القانون كما سبق أن أشرنا ساوى بين المواطن العربي والمواطن العراقي فيما يتعلق بالعمل في العراق ، ولم يشترط حصوله على اجازة عمل ، كما أنه لم يوقف هذه المساواة على شرط المعاملة بالمثل) ، الذين يعملون في القطاع الخاص أو التعاوني أو المختلط (١٣) ، وعليه فان الاجنبي

---

١١) وبنفاذ هذه التعليمات انتهى العمل بنظام ممارسة غير العراقيين العمل والمهن في العراق رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٣ .

١٢) الجملة داخل قوسين زائدة: لا مسوغ لايرادها، ومضمونها ليس عنصرا من عناصر تعريف الاجنبي . ويغني عنها ماورد في تعريف العمل .

١٣) وردت في تعريف الاجنبي والعمل في التعليمات تسميات القطاعات الثلاثة(الخاص ، التعاوني، المختلط) معطوفة على بعضها عطف جمع بينما الصحيح ان تعطف عطف تخيير .

- بالتعريف المتقدم - الذي يرغب في العمل في احد هذه القطاعات يجب ان يحصل قبل التعاقد على العمل على اجازة عمل تعرفها المادة (الاولى /ثالثا) من التعليمات بانها (وثيقة رسمية تصدر من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وفق النموذج المرفق بهذه التعليمات) .

غير أن التعليمات عادت في المادة الحادية عشرة منها واستثنت بعض فئات العمال الاجانب من الحصول على اجازة عمل ، وهذه الفئات هي :

١/ العاملون لدى الهيئات الدولية والبعثات الدبلوماسية والقنصليات التجارية الاجنبية المعتمدة في العراق .

٢/ الاجانب الذين تسمح لهم القوانين والاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي تكون الحكومة العراقية طرفاً فيها بممارسة الاعمال في العراق.

٣/ الاجانب المشتغلون لدى الحكومة .

ثانيا/ شروط واجراءات تشغيل الاجنبي :

وضعت المادة الرابعة من التعليمات شرطين اساسيين أوجبت مراعاة تحققهما عند اصدار اجازة العمل هما :

١/ مدى الحاجة الى الايدي العاملة الاجنبية ، على ضوء مايتطلبه الاقتصاد الوطني ، وحسب متطلبات كل محافظة بعد التثبت من ذلك من قبل دائرة العمل والتدريب المهني في بغداد واقسام العمل في المحافظات .

ومفاد هذا الشرط ان الاجازة لاتمنح للاجنبي في الحالات التي لاتقوم فيها الحاجة اليه ، وذلك بتوفر ايدي عاملة وطنية او عربية تستطيع اداء العمل الذي يطلب الاجازة لغرض ادائه .

٢/ تاييد الدوائر الامنية المختصة عدم وجود مانع امني من اشتغال الشخص الاجنبي في العراق .

وهذا الشرط يحقق حماية المصلحة الوطنية عن طريق عدم السماح بالعمل للعناصر التي يمكن ان يكون في وجودها داخل القطر خطر على النظام السياسي او الاجتماعي .

ووضعت التعليمات قواعد اجرائية لمنح اجازة العمل تدور في مجملها حول التحقق من توفر الشرطين المتقدمين ، وقد اوردت المادة السادسة من التعليمات هذه القواعد، وخلاصتها الآتي :

١/ وجوب تقديم طلب الى وزارة العمل للحصول على اجازة العمل :

أ/ فاذا كان الاجنبي موجودا خارج العراق ، يمكنه تقديم هذا الطلب الى وزارة العمل بوساطة الممثليات العراقية في الخارج ، او بواسطة وكيله في العراق ، او بواسطة صاحب العمل الذي يروم تشغيله .

ب/ اما اذا كان الاجنبي موجودا داخل العراق ، فيمكنه ان يتقدم بطلبه مباشرة الى دائرة العمل والتدريب المهني في بغداد ، او اقسامها في المحافظات . او بوساطة صاحب العمل الذي يروم تشغيله .

٢/ يجب ان يتضمن طلب الاجازة جميع المعلومات التي تتعلق بمؤهلات طالبها موثقة بالشهادات والمستندات المتوفرة لديه ، مع بيان اسمه وجنسيته ونوع العمل ومدته واسم صاحب العمل وعنوانه الكامل .

٣/ أ- يجب على الاجنبي الموجود داخل العراق ان يتقدم مع طلبه المستمسكات التي تثبت كون دخوله العراق واقامته فيه بصورة مشروعة .

ب/ اما الاجنبي الموجود خارج العراق ، فانه بعد ان تقوم دائرة العمل باستكمال اجراءات الموافقة على منحه الاجازة ، تفاتح السلطات المختصة لمنحه سمة دخول الى العراق ، وعليه عند دخوله ان يراجع دائرة العمل والتدريب المهني في بغداد او اقسامها في المحافظات - خلال مدة سبعة ايام من تاريخ دخوله العراق - لغرض التأشير واستكمال اجراءات منح الاجازة .

ثالثا/ مدة الاجازة وتجديدها والغاؤها :

حددت المادة الخامسة من التعليمات مدة الاجازة بسنة واحدة ، واجازت تجديدها (وفق متطلبات الحاجة) ، على ان يتقدم الاجنبي بطلب تجديدها عن طريق صاحب العمل قبل شهر في الاقل من تاريخ انتهاء نفاذها .

ومع ان التعليمات قد حددت مدة الاجازة بسنة ، فان الاجازة لاتمنح لهذه المدة متى كان انجاز العمل يستغرق فترة تقل عن السنة ، وانما تمنح للفترة الكافية لانجاز العمل فقط . اما اذا كان انجاز العمل يستغرق اكثر من سنة ، فانها تمنح لسنة واحدة ، ومن ثم يمكن طلب تجديدها.

الا ان تجديد الاجازة ليس وجوبيا ، فالتعليمات توقفه على شرط (متطلبات الحاجة ومراعاة ماورد في التعليمات) . فاذا انتفت الحاجة الى وجود الاجنبي بتوفر عامل بديل عراقي او عربي او اصبح وجوده في العراق يتعارض مع المتطلبات الامنية ، فان الاجازة لاتجدد في هذه الاحوال .

من ناحية اخرى ، اجازت المادة التاسعة الغاء اجازة العمل بعد منحها ، في اي وقت كان في الاحوال التالية :

١- اذا ثبت ان المعلومات والمستندات عن طالب الاجازة غير صحيحة .

٢- اذا اصبح وجود العامل الاجنبي مضرا بالمصلحة العامة .

٣- اذا انهى صاحب العمل عقد عمل عامل عراقي بصورة مخالفة للقانون ، وشغل محله عاملا اجنبيا ، وكان الاول يتمتع بنفس كفاية وشروط العمل التي يتمتع بها الثاني .

والحالتان (١ و ٢) تتعلقان بالشروط التي وضعتها التعليمات اساساً لمنح الاجازة، ومن ثم فان استمرار الاجازة رهين باستمرار تحققهما ، مما يعني ان تخلف اي منهما بعد منح الاجازة او ثبوت عدم تحققه ابتداء ، يؤدي الى الغائها .

اما الحالة الثالثة فهي غير متصورة عمليا ، ذلك لان التحقق من الحاجة يعني البحث من قبل دائرة العمل المختصة عن مدى توفر اليد العاملة الوطنية ، وكذلك

التحقق من مدى حاجة صاحب العمل الى العامل الاجنبي ، وهذه الاجراءات يجب ان تسبق منح الاجازة ، فاذا وجدت الدائرة ان صاحب العمل الذي يروم استخدام الاجنبي كان يشغل عاملا عراقيا ، وانه انهى عقد عمله خلافا للقانون ، فانها يجب ان تمتنع عن منح اجازة عمل للاجنبي ابتداء . ولايتصور من ناحية اخرى ان الحالة يمكن ان تتحقق بعد منح الاجازة ، لان هذا الافتراض يتناقض مع شروط منح الاجازة واجراءاتها على النحو الذي سبق بيانه ، اذ ان هذه الشروط والاجراءات لاتتيح الفرصة لصاحب العمل لان يستخدم عاملا اجنبيا بدلا من عامل عراقي يستخدمه فعلا .

رابعا/ التزامات العامل الاجنبي وصاحب العمل الذي يستخدمه :

نظمت المادتان السابعة والثامنة من التعليمات التزامات العامل الاجنبي وصاحب العمل الذي يستخدمه ، وخلاصتها ماياتي :

١/ انطلاقا من ان استخدام العمالة الاجنبية ، ليس امرا مرغوبا فيه الا بناء على الحاجة الملحة ، وسعيا الى التخلص التدريجي من مقتضيات هذه الحاجة ، فان التعليمات سعت الى ان تستثمر وجود العمالة الاجنبية في الحدود التي تقتضيها حاجة الاقتصاد الوطني ، لغرض تهيئة كوادر وطنية قادرة على اداء الاعمال التي يستعان بالعمالة الاجنبية في ادائها ، ولهذا الغرض قررت التعليمات :

أ- الزام العامل الاجنبي بان يقدم تعهدا خطيا بتدريب عدد كاف من عمال المشروع على العمل الذي يمارسه خلال مدة الاجازة .

ولقد جاء هذا الالزام في التعليمات مطلقا ، وكان التعليمات قد افترضت ان الاستعانة باليد العاملة الاجنبية تقتصر على العمالة الفنية الماهرة ، في حين انه قد يستعان احيانا - وبسبب النقص العددي - في الايدي العاملة الوطنية بيد عاملة اجنبية غير ماهرة ، ومثل هذه العمالة لايعقل ان يطلب منها تدريب عمال عراقيين ، ولهذا كان على التعليمات ان تقصر هذا الالزام على العمال الاجانب من الفنيين .

ب- الزام صاحب العمل بان يخصص عمالا عراقيين مساعدين للعمال الاجانب (الفنيين) ، من العاملين في المشروع ، تتناسب مؤهلاتهم مع مؤهلات العمال الاجانب

للتدريب على عملهم خلال مدة الاجازة .

٢- من ناحية اخرى ، ولغرض تحقيق الالتزام باستخدام اجازة العمل للاغراض التي منحت من اجلها ، فرضت التعليمات جملة التزامات اجرائية على كل من العامل الاجنبي وصاحب العمل الذي يستخدمه :

أ- فقد اوجبت التعليمات على العامل الاجنبي التخلي عن العمل عند انتهاء مدة نفاذ الاجازة مالم تجدد ، وان يسلم الاجازة الى صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل لاي سبب كان .

ب- كما اوجبت على صاحب العمل اخبار دائرة العمل والتدريب المهني في بغداد او اقسامها في المحافظات عند ترك العامل الاجنبي العمل ، او عند انتهاء خدمته او انتهاء مدة اجازته او مغادرته العراق ، وعليه اعادة اجازة العمل الى الجهات السابق ذكرها .

ولاغراض رقابية ، وتسهيلا لمهمة جهاز تفتيش العمل ، الزمت التعليمات صاحب العمل بأن يمسك سجلا تدون فيه المعلومات اللازمة عن العمال الاجانب .

خامساً/ جزاء مخالفة احكام تشغيل الاجانب :

يترتب على مخالفة الاحكام الخاصة بتشغيل العمال الاجانب جزاء مدني وجزاء جنائي :

ويتمثل الجزاء المدني ببطلان علاقة العمل ، لان الاحكام الخاصة بتشغيل الاجانب من النظام العام ، ولهذا فان العقد الذي ينشأ بين صاحب العمل والاجنبي يكون باطلا ، بكل مايثيره ذلك من تعقيدات .(١٤)

اما الجزاء الجنائي فقد تقرر في المادة (٢٤ /ثانيا) من قانون العمل حيث نصت على ان (يعاقب بالحبس مدة لاتقل عن شهر ولاتزيد على ستة اشهر ، وبغرامة لاتقل

---

١٤) راجع ماسبقت دراسته بشأن بطلان عقد العمل في المبحث الرابع من الفصل الثاني من الباب الاول من هذا الكتاب .

عن مائة دينار ولاتزيد عن ثلاثمائة دينار كل من خالف الاحكام الخاصة بتشغيل الاجانب المنصوص عليها في هذا الفصل) .

وعبارة (كل من خالف) تفيد ان الجزاء الجنائي يفرض على صاحب العمل او على العامل الاجنبي ، او على كليهما ، ففي الغالب يكون الاثنان شريكين في الجريمة . وقد جاءت العقوبة تجمع بين الحبس والغرامة معا لكي يكون تاثيرها شديدا ورادعا نظرا لخطورة الآثار المترتبة على تشغيل الاجانب خلافا للقانون .

الفرع الثالث
تشغيل العمال لدى الشركات العربية أو الاجنبية العاملة في القطر

أصدر مجلس قيادة الثورة قراره المرقم (١٠٩٧) بتاريخ ١٥ / ٩ / ١٩٨٥ ، نظم فيه تشغيل العمال العراقيين والعرب والاجانب ، لدى الشركات الاجنبية أو العربية العاملة في القطر ، او لدى وكلائها . وقد قضى هذا القرار بحظر قيام هذه الجهات بتشغيل أي عامل عراقي أو عربي أو أجنبي إلا عن طريق مكتب العمل المختص ، وفقاً للاجراءات التي حددها القرار المذكور ، والتعليمات رقم (٥) لسنة ١٩٨٥ الصادرة عن وزير العمل تنفيذاً له ، وخلاصة أحكام القرار والتعليمات المذكورين مايأتي :

الزام العمال بالتسجيل في مكتب العمل :

الزمت الفقرة الاولى من القرار (كل عامل عراقي أو عربي أو أجنبي ، يريد العمل لدى الشركات المتقدم ذكرها ، بأن يتقدم الى مكتب العمل المختص في منطقته أو محافظته بطلب تشغيل ، يبين فيه هويته ومؤهلاته ونوع العمل الذي يطلبه .

وتبدو لنا التسوية بين العامل الاجنبي وكل من العامل العراقي او العربي في هذا الاجراء ، غير صحيحة ، لأن اجراءات تشغيل العامل الاجنبي تختلف عن اجراءات تشغيل العامل العراقي والعربي ، لهذا عمدت التعليمات رقم (٥) لسنة ١٩٨٥ الى

معالجة هذا الأمر ، بالتفرقة في الاجراءات بين العمال العراقيين والعرب من جهة ، والعمال الاجانب من جهة أخرى ، على نحو لايتيح للعامل الاجنبي التقدم مباشرة بطلب الى المكتب ، إذ فرقت في الفقرتين سادساً وسابعاً في هذا الشأن بين الشركات العربية والاجنبية المتعاقدة مع احدى دوائر الدولة ، وتلك التي ليست كذلك ، وقررت أحكاماً خاصة لتشغيل العمال الاجانب فيها على النحو الذي سيرد ذكره لاحقاً .

وقد أوجبت التعليمات على العامل الذي يتقدم بطلب التشغيل أن يقدم معه الوثائق والمستمسكات المطلوبة ، وبعد أن يتقدم العامل بطلبه فان المكتب المختص يقوم بالآتي :

١/ تسجيل اسم العامل العراقي أو العربي المتقدم بطلب عمل في إحدى الشركات المذكورة في سجل خاص ، تدون فيه هويته ومؤهلاته ونوع العمل الذي يطلبه .

٢/ تزويد طالب العمل بعد تسجيله ببطاقة تشغيل تحدد موقعه من التسلسل الوارد في السجل المذكور في (١) .

الزام الشركات بتشغيل عمالها من خلال مكاتب العمل :

طبقاً للفقرة (ثانيا) من قرار مجلس قيادة الثورة رقم (١٠٩٧) لسنة ١٩٨٥ ، يحظر على الشركات الاجنبية أو العربية العاملة في القطر أو وكلائها ، تشغيل أي عامل – أيا كانت جنسيته – الا عن طريق مكتب العمل المختص ، ولكي يتمكن هذا المكتب من تلبية طلباتها ، ألزمها القرار بابلاغه عن الشواغر لديها خلال اسبوعين من حدوث الشاغر ، وقد بينت التعليمات رقم (٥) لسنة ١٩٨٥ أن هذا الابلاغ يتحقق مباشرة او بخطاب يرسل الى المكتب بالبريد المضمون الا أن التعليمات قضت في الفقرة (ثانيا /١) وجوب تحقق الابلاغ (قبل مدة مناسبة لاتقل عن اسبوعين من حدوث الشواغر لديها) .

وعلى هذه الأحكام نورد الملاحظتين الآتيتين :

١/ ليس صحيحاً في رأينا إلزام الشركات بالابلاغ عن الشواغر خلال فترة

معينة من حدوثها . وإنما قبل فترة معينة من رغبتها في املائها . فقد تتحقق شواغر لدى هذه الشركات ، الا انها لاترغب في ملئها لأسباب خاصة بها ، وحيث انه لايجوز الزامها باملاء هذه الشواغر ، فانه لاوجه لالزامها بالابلاغ عنها في هذه الحال .

٢/ ان عبارة التعليمات (قبل مدة مناسبة لاتقل عن اسبوعين من حدوث الشواغر لديها) . تختلف عن عبارة القرار (خلال اسبوعين من حدوث الشاغر) ، فالاولى تلزم بالابلاغ خلال مدة أدناها اسبوعان ، في حين ان الثانية تجعل الابلاغ واجباً خلال مدة أقصاها اسبوعان . وحيث أن القاعدة الواردة في القرار هي قاعدة قانونية أعلى مرتبة من القاعدة الواردة في التعليمات ، فانه يعمل بالاولى دون الثانية ، لأنه لايجوز للقاعدة الأدنى أن تتعارض مع قاعدة قانونية تعلوها مرتبة .

وقد اوجبت الفقرة (ثانيا /٣) من التعليمات ان يتضمن خطاب الابلاغ عن الشواغر بيان (عدد العمال والشروط والمؤهلات المطلوبة ونوعية العمل وطبيعته والأجر المخصص له) .

وعند استلام المكتب خطاب الشركة يقوم بتسجيله في سجل خاص وفق تسلسل وروده زمنيا ، ويجب ان يثبت في هذا السجل ماورد في الخطاب في معلومات بشان العمال المطلوبين ، زيادة على الهوية الكاملة للشركة ، وذلك بتثبيت اسمها وعنوانها ، وكذلك موعد المباشرة بالعمل ، وآخر موعد لقبول المرشحين ، مع مراعاة احكام القرار (١٠٩٧) الخاصة بهذا الموضوع .

اجراءات تلبية طلبات الشركات :

بعد أن يتلقى المكتب المختص طلب الشركة ، ويسجله في سجلاته ، ينبغي العمل على تلبيته وفقاً للآتي :

١/ ترشيح العمال المطلوبين من بين المسجلين لديه الذين تنطبق عليهم مؤهلات وشروط الشاغر ، مراعيا في ذلك اسبقية التسجيل ، على أن يتم ذلك خلال مدة لاتتجاوز عشرة أيام من تاريخ تسجيل طلب الشركة لديه ، أو الموعد المحدد من قبلها لاملاء الشاغر ان كان يزيد على عشرة أيام .

٢/ أما اذا لم يجد المكتب بين المسجلين لديه من تنطبق عليه الشروط التي حددتها الشركة ، فان عليه أن يبادر الى اعلامها تحريريا بذلك ، وفي هذه الحالة يكون للشركة ات تقوم باختيار العمال مباشرة ، خلال مدة لاتتجاوز شهرين من تاريخ استلامها كتاب الاعتذار ، على أن تلتزم في الاختيار الشروط والمؤهلات الواردة في طلبها المبلغ الى المكتب .

أ/ فاذا تمكنت الشركة من اختيار العمال ، فعليها اعلام المكتب المختص باسماء من اختارتهم للعمل فيها خلال مدة لاتتجاوز سبعة أيام من تاريخ اختيارهم ، وعلى هؤلاء أن يراجعوا شخصيا مكتب العمل خلال مدة لاتتجاوز سبعة أيام من تاريخ اختيارهم ، وذلك للتسجيل فيه ، ويقوم المكتب بترشيح العمال الذين اختارتهم الشركة بعد مطابقة مؤهلاتهم مع الشروط الواردة في طلب الشركة الذي اعتذر المكتب عن تلبيته ، على أن يتم ذلك فور الانتهاء من تسجيلهم .

ب/ أما إذا لم تتمكن الشركة من إملاء شواغرها خلال مدة الشهرين المشار اليها فيما تقدم ، فعليها مفاتحة مكتب العمل المختص باحتياجاتها مجدداً ، ويعتبر اعتذار المكتب المبلغ اليها منتهيا .

وقد اعتبرت التعليمات تشغيل العمال الذين يرشحهم المكتب من بين المسجلين لديه، أو الذين تختارهم الشركة ، ثم يتولى ترشيحهم للعمل ، تشغيلا مؤقتا لحين استكمال الاجراءات الاصولية ذات العلاقة بالتشغيل ، حيث نعلم الشركة بذلك ، على ان يقوم المكتب باخبارها بهد استكمال هذه الاجراءات برايه النهائي ، بشان استمرار العامل في العمل او إنهاء عقد عمله .

الالتزام بقبول ترشيح المكتب :

ألزم القرار (١٠٩٧) في فقرته الرابعة ، كلا من الشركة المعنية والعامل المرشح بقرار المكتب :

١/ فقد الزم القرار الشركة بقبول مرشحي المكتب الذين تتوفر فيهم الشروط والمؤهلات المطلوبة ، مما يعني أن لها أن ترفض أي مرشح لاتتوفر فيه هذه الشروط والمؤهلات ، أما اذا كان الترشيح موافقاً لها ، فانه ليس للشركة أن ترفض ، فاذا

خالفت ذلك تعرضت للعقوبات المنصوص عليها في القرار التي سنشير اليها فيما بعد .

٢/ كما الزم القرار العامل بان يقبل العمل الذي يرشح له ، متى كان هذا العمل بمستوى (رغبته ومؤهلاته وقدراته) ، فاذا لم يكن كذلك كان له أن يرفضه دون أية مسؤولية . وقد رتب القرار على رفض العامل للعمل الذي يرشح له ، وتتوفر فيه الصفات المذكورة ، دون عذر مشروع ، شطب اسمه من سجلات المكتب ، ولايحق له في هذه الحالة تسجيل اسمه مجدداً ، الا بعد مرور ثلاثين يوماً من تاريخ شطب إسمه.

تشغيل العمال لدى الشركات العربية والأجنبية المتعاقدة مع احدى دوائر الدولة :

عالجت الفقرة (سادساً) من التعليمات رقم (٥) لسنة ١٩٨٥ الصادرة عن وزير العمل موضوع تشغيل العمال لدى الشركات العربية أو الاجنبية المتعاقدة مع احدى دوائر الدولة ، ووضعت لذلك اجراءات خاصة على النحو الآتي :

١/ تقوم الشركة العربية أو الاجنبية المتعاقدة مع احدى دوائر الدولة بابلاغ احتياجاتها من الايدي العاملة التي ترغب باستقدامها من خارج القطر الى مكتب العمل المختص ، موضحاً فيها كافة المعلومات المطلوبة (عدد العمال ، مهنهم ، أجورهم ، جنسياتهم ، ارقام جوازات سفرهم ، تواريخ ميلادهم ، وعناوينهم في الخارج ، مع رأي الجهة المتعاقدة مع تلك الشركة عن مدى احتياجات الشركة من الايدي العاملة من حيث العدد والمهن .

٢/ يقوم المكتب بعد استلامه خطاب الشركة بتسجيل مضمونه في السجل الخاص بذلك ، وفي حالة توفر أيدي عاملة مناسبة من حيث المؤهلات المطلوبة مسجلة لديه يتم ترشيحها تسد الشواغر التي طلبت الشركة سدها باستقدام عمالة من الخارج .

٣/ في حالة عدم توفر المسجلين لدى المكتب الذين تنطبق عليهم المواصفات المطلوبة في طلب الشركة ، يقوم المكتب باعلان الشواغر في لوحة اعلاناته ، ويتم ترشيح المتقدمين الذين تتوفر فيهم المؤهلات المطلوبة .

٤/ عند عدم تمكن المكتب من سد الشواغر خلال مدة عشرة ايام من تاريخ تسجيل طلب الشركة لديه ، يقوم بمفاتحة دائرة العمل والضمان الاجتماعي ، لاتخاذ الاجراءات الاصولية بشان استقدام العمال الذين اختارتهم الشركة ، وتزويدها بكافة الاوليات المتعلقة بالموضوع ، وفقا للاحكام الخاصة بتشغيل غير العراقيين في القطاع الخاص ، مع اشعار الشركة والجهة الحكومية المتعاقدة معها بذلك .

٥/ يقوم المكتب عند حصول موافقة دائرة العمل والضمان الاجتماعي ، بابلاغ الشركة ذات العلاقة والجهة الحكومية المتعاقدة معها بذلك ، ويطلب منها مراجعة مكتب الاقامة المختص لاتخاذ الاجراءات من قبله بشان استقدام العمال ، وكذلك اعلامها بمراجعة مكتب العمل خلال مدة اسبوع من تاريخ دخول العمال الى القطر لغرض منحهم اجازة العمل للعامل ان كان اجنبيا ، وتسجيله وترشيحه ان كان من الرعايا العرب .

تشغيل العمال الاجانب لدى الشركات العربية والاجنبية غير المتعاقدة مع الدولة :

قضت الفقرة (سابعا) من التعليمات رقم (٥) لسنة ١٩٨٥ بتطبيق الاحكام الخاصة بتشغيل العمال الاجانب – التي سبقت دراستها في الفرع الثاني – على الشركات العربية والاجنبية غير المتعاقدة مع الدولة ، بصدد استقدام وتشغيل العمال الاجانب ، على النحو المتبع في تشغيل العمال الاجانب في القطاع الخاص ، وهذا يعني ضرورة حصولهم على اجازة عمل ، وفقاً للشروط والاجراءات التي سبقت دراستها .

استثناءات :

أورد القرار رقم (١٠٩٧) لسنة ١٩٨٥ بعض الاستثناءات على أحكامه ، وذلك على النحو الآتي :

١/ قضت الفقرة (خامسا) من القرار بتخويل وزير العمل سلطة (منح الافضلية لبعض العمال في الترشيح ، وفقاً للظروف والضرورات التي تستدعي ذلك) . وهذا

الاستثناء يعني أن للوزير أن يامر بتشغيل عامل دون اعتماد مبدا الاسبقية ، وكذلك تشغيل عامل غير مسجل في سجلات المكتب .

٢/ واستثنت الفقرة (ثانيا) من القرار من احكامه ، الشركات المشمولة بالاستثناء الخاص باحكام التشغيل بموجب قانون تنفيذ مشاريع التنمية الكبرى رقم (٦٠) لسنة ١٩٨٥ ، أو أي قانون آخر يحل محله .

جزاء مخالفة احكام القرار :

رتب القرار على مخالفة أحكامه ، نوعين من الجزاء : مدني وجنائي . فقد قضت الفقرة سابعاً من القرار ببطلان عقد العمل المبرم بين الجهات المشمولة بالقرار وبين العامل خلافا لاحكامه .

بينما رتبت الفقرة سادساً منه جزاءات جنائية على مخالفة احكامه ، فقضت بمعاقبة المدير المفوض للشركة ، أو المسؤول فيها او وكيلها اذا خالف احكام القرار بغرامة لاتقل عن ثلاثمائة دينار ، بينما قضت بمعاقبة العامل المخالف لاحكامه بغرامة لاتقل عن مائة دينار .

المبحث الثاني
تنظيم التدريب المهني

يستلزم اداء العمل في الغالب من الحالات ، ان يكون من يؤديه قد اكتسب قدرا من المهارة يؤهله لذلك ، وهذه المهارة تكتسب عادة بالتدريب الذي يتلقاه العامل قبل دخوله في علاقة عمل مع الغير ، وتتزايد اهمية التدريب المهني يوما بعد يوم ، مع التطور الحاصل في الالات والمعدات التي تستخدم في اداء العمل ، ولهذا اولت التشريعات المعاصرة اهمية كبيرة لتنظيم التدريب المهني على نحو يكفل المصلحة الاجتماعية ، وبما يضمن توظيف العمل في خدمة المجتمع من خلال اعداد ابنائه للتعامل مع معطيات العلم والتقنية الحديثة .

وقد خصص قانون العمل المواد (٢٥ - ٢٨) منه لمعالجة الاحكام الخاصة بالتدريب المهني ، كما خصص القانون المدني المادة (٩٢٦) منه لمعالجة الاحكام التي تنظم (عقد تعليم المهنة) وحكمها يعتبر مكملا للاحكام الواردة في قانون العمل بالقدر الذي لاتتعارض معه .

اولا / اهداف التدريب المهني :

حددت المادة (٢٥) من قانون العمل اهداف التدريب المهني بالآتي :

١- اعداد العمال المبتدئين وتدريبهم وتزويدهم بالخبرات الفنية لجميع انواع العمل بغية امداد قطاعات العمل المختلفة بما تحتاج اليه من مهارات فنية ذات اختصاص .

٢- تطوير المستوى الفني للعمال المهرة ورفع مستوى كفايتهم المهنية والانتاجية .
ومن هذه الاهداف نستخلص ان المشرع انما يريد صرف الاحكام الواردة في الفصل الخاص بالتدريب المهني ، الى التدريب السابق للعمل ، والتدريب اثناء العمل

، والتدريب الاول هو التدريب الذي يخصص للمبتدئين لاكسابهم الدرجات الدنيا من المهارة المطلوبة لاداء العمل ، اما التدريب الثاني فيخصص للعمال المهرة بقصد رفع مستوى كفايتهم وتطويرها نحو الافضل .

ثانيا / تنظيم التدريب المهني :

احالت المادة (٢٦) من قانون العمل في تنظيم التدريب المهني على تعليمات تصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية تحدد فيها (المهن التي تخضع للتدريب ومدة التدريب لكل مهنة ومقدار المكافاة التي تدفع للمتدربين والمناهج النظرية والعملية التي يجب ان تدرس ونظام الاختبارات والشهادة التي تمنح والبيانات التي يجب تسجيلها فيها) .

والذي يفهم من هذا النص ان التعليمات التي يصدرها الوزير يجب ان تنظم التدريب المهني في كافة مجالات العمل وايا كانت الجهات التي تتولاه (خاصة او تعاونية او مختلطة) . الا ان التعليمات التي اصدرها الوزير استنادا الى هذا النص (العدد ٢١ لسنة ١٩٨٧ – تعليمات التدريب المهني) اقتصرت على تنظيم التدريب الذي تتولاه مراكز التدريب المهني التابعة لدائرة العمل والتدريب المهني في وزارة العمل ، وقد قررت ذلك صراحة المادة الثانية من التعليمات حيث نصت على ان (تسري هذه التعليمات على المهن التي يتدرب عليها عمال القطاع الخاص والمختلط والتعاوني ، وكذلك الاشخاص غير المرتبطين بعقود عمل في مراكز التدريب المهني التابعة لدائرة العمل والتدريب المهني) .

وباقتصار سريان التعليمات على ماورد في المادة الثانية منها ، فان فراغا تشريعيا يعتبر في نظرنا بحاجة الى معالجة ، ونعني به تنظيم علاقة التدريب المهني بين المتدربين والجهات التي تدربهم (غير مراكز التدريب التابعة لدائرة العمل والتدريب المهني) .

وقد تولت التعليمات المذكورة بيان المهن التي تقوم مراكز التدريب بتدريب المتدربين عليها ، والمناهج التي تعتمد في التدريب ، وشروط القبول في الدورات التدريبية والاختبارات التي تجري للمتدربين ، والمكافاة التي تصرف لهم اثناء الدورة،

والشهادة التي تمنح لهم ، وارفقت بالتعليمات صورة هذه الشهادة ، ونموذج العقد الذي يبرم بين المتدرب ومركز التدريب .

ثالثا / عقد التدريب المهني : (١٥)

قضت المادة (٢٧ /اولا) من قانون العمل بان (تنظم العلاقة بين المتدرب والجهة التي يتدرب فيها بعقد مكتوب يتضمن مراحل التدريب ومددها ومايترتب للمتدرب من حقوق وماعليه من التزامات) .

وعقد التدريب هذا ، ليس عقد عمل ، فالتزامات طرفيه الاساسية تختلف كلية عن عقد العمل ، فالتزام صاحب العمل (المدرب) هو تعليم المتدرب المهنة ، والتزام المتدرب هو تعلم المهنة . ولهذا فان الالتزامات الاخرى التي تتفرع عن عقد التدريب هي التزامات ثانوية قد يكون من بينها ان يقوم المتدرب بأداء العمل اثناء التدريب وقيام صاحب العمل بدفع اجر اليه . كما ان عقد التدريب ينشئ بالضرورة رابطة تبعية بين المدرب والمتدرب يكون من مقتضاها ان يكون للاول سلطة اشراف وتاديب على الثاني . (١٦)

ويقتضي النص المتقدم تفصيل بعض المسائل الخاصة به :

١- هل عقد التدريب ، عقد شكلي ام رضائي ؟

اوجب نص المادة (٢٧ /اولا) من قانون العمل ان تنظم علاقة التدريب بعقد مكتوب، وتثير هذه العبارة تساؤلا عما اذا كانت الكتابة شرطا للانعقاد فيكون عقد التدريببذلك عقداً شكلياً . ام انها مشترطة للاثبات فيكون العقد رضائيا ينعقد شفاهة . وليس من شك في ان التمسك بظاهر النص ينتهي الى القول بان الكتابة شرط لانعقاد عقد التدريب ، غير ان هذه النتيجة تؤدي الى الاضرار بالمتدربين الذين يشترط القانون هذا الشرط لمصلحتهم . ويذهب البعض الى القول بقياس عقد

---

١٥) يعرف هذا العقد بعدة تسميات اخرى منها عقد تعليم المهنة وعقد التمرين وعقد التدرج .

١٦) حسن كيرة : المرجع السابق ص ٢٤٢ .

التدريب على عقد العمل في هذا الشان ، وتمكين المتدرب وحده من اثبات حقوقه بجميع طرق الاثبات اذا لم يوجد عقد تدريب مكتوب . (١٧) وهو مذهب جدير بالتاييد .

٢- مضمون عقد التدريب :

تبين لنا ان الالتزامات الاساسية لطرفي عقد التدريب – وبها يتحدد مضمونه هي قيام المدرب بتعليم المتدرب مهنة او حرفة وقيام الاخير بتعلمها . الا ان المادة (٢٧ /اولا) من قانون العمل اوجبت اضافة الى ماتقدم ، ان يتضمن عقد التدريب بيان (مراحل التدريب ومددها ، ومايترتب على المتدرب من حقوق وماعليه من التزامات) .

وبهذا فان العناصر الجوهرية للعقد ، اضافة الى نوع المهنة التي يجري التدريب عليها هي مدة التدريب ، وبيان مراحله ومدة كل مرحلة في حالة توزعه على اكثر من مرحلة واحدة ، وكذلك بيان حقوق والتزامات المتدرب ، وياتي في مقدمة ذلك ما اذا كان يستحق اجرا خلال فترة التدريب وتحديد مقداره وتدرجه اذا كان يتزايد مع تقدم المتدرب في التدريب . وكذلك تحديد مااذا كان المتدرب يلتزم باداء عمل لصالح المدرب اثناء فترة التدريب وبعدها ومدة التزام المتدرب بذلك . (١٨)

ويتصل بهذا الموضوع ايضا حق كل من طرفي عقد التدريب في انهائه ، وقد تصدت لمعالجة ذلك المادة (٢٨) من قانون العمل حيث نصت على ان (للمتدرب ان ينهي عقد التدريب بارادته المنفردة ، بشرط الايكون قد انقضى اكثر من نصف مدة التدريب ، وللجهة التي تقوم بتدريبه انهاء العقد – في اي وقت – ، اذا وجدت لديها مبررات موضوعية تتصل بقابلية المتدرب على تعلم المهنة او بانضباطه اثناء التدريب. وليس لاي من الطرفين في الحالتين المتقدمتين ان يطالب الطرف الآخر باي تعويض) .

---

١٧) المرجع السابق ص ٢٤٤ – ٢٤٥ .

١٨) يستفاد من نص المادة (٩٢٦ /١) من القانون المدني ان التزام المتدرب (بان يشتغل لحساب رب العمل على شروط ولمدة يتفق عليها) هو الالتزام الجوهري للمتدرب .

ومن النص يتضح ان حق المتدرب في انهاء العقد يتحدد خلال النصف الاول من مدة التدريب ، فاذا انقضى من مدة التدريب نصفها هذا لايكون له ان ينتهي العقد بارادته المنفردة ، فاذا اقدم على ذلك كان مسؤولا عن خطأه هذا .

اما المدرب فان له ان ينهي العقد في اي وقت استنادا الى مبررات موضوعية تتصل بقابلية المتدرب على تعلم المهنة او بانضباطه اثناء التدريب . وهذا المسلك من المشرع منتقد في نظرنا ، وكان عليه ان يفرق في هذا الشان بين المبررات الراجعة الى قابلية المتدرب وتلك الراجعة الى انضباطه ، فيقصر الانهاء بناء على المبررات الراجعة الى القابلية على فترة معقولة من بدء التدريب تكفي للمدرب ان يكتشف خلالها قابليات المتدرب ، فليس معقولا ان يدعي المدرب في اواخر ايام فترة التدريب ان المتدرب ليست له القابلية لتعلم المهنة . ويقدم على انهاء العقد استنادا الى ذلك لان مثل هذا الادعاء يتناقض بطبيعته مع قبول المدرب باستمرار المتدرب في التدريب فترة طويلة .

وايا كان الامر فان للمتدرب ان يلجا الى القضاء في حالة تعسف المدرب في استعمال حقه في الانهاء ، وللقضاء ان يحكم له بالتعويض استنادا الى القواعد العامة والى الاحكام الخاصة بالتعسف في استعمال الحق . ولايتعارض هذا المذهب مع الجملة الاخيرة من نص المادة (٢٨) التي قضت بانه (ليس لاي من الطرفين في الحالتين المتقدمتين ان يطالب الطرف الآخر باي تعويض) . لان حكمها ينصرف فقط على حالة تحقق الشروط المقررة لصحة الانهاء من قبل المدرب والمتدرب .

٣- هل يخضع المتدرب لقانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي.

بما ان عقد التدريب يختلف عن عقد العمل ، فمقتضى ذلك عدم خضوعه للقواعد التي تنظم العقد الاخير ، ولهذا فان هذا العقد يخضع اصلا للقواعد العامة في نظرية العقد ، والى الاحكام الخاصة بعقد التدريب الواردة في كل من قانون العمل والقانون المدني، التي سبقت الاشارة اليها فيما تقدم .

الا ان الفقه يتساءل عما اذا كان عدم خضوع عقد التدريب للاحكام الخاصة بعقد العمل ، يعني بالضرورة استبعاد باقي احكام قانون العمل غير المتعلقة بالعقد من التطبيق على المتدربين ، كتلك الخاصة بتحديد وقت العمل وحماية العمال الاحداث

والوقاية من مخاطر العمل . ويذهب الراي الراجح في الفقه ، ونحن معه ، الى ان هذه الاحكام واجبة التطبيق ليس باعتبار العقد الذي يربط المدرب والمتدرب ، وانما لكون الاخير يقوم في الغالب باداء عمل اثناء التدريب فيكون بذلك بحاجة الى الحماية المقررة للعمال . ولهذا فان احكام قانون العمل التي لاتتعارض مع التدريب ، تكون واجبة التطبيق على المتدرب . (١٩)

ويقود القول بما تقدم الى التساؤل عما اذا كان المتدرب يخضع لاحكام قانون الضمان الاجتماعي اثناء فترة التدريب ام لا ؟

وابتداء فانه لابد من القول بان المتدرب يكون بحاجة الى الحماية المقررة في هذا القانون ، لانه يواجه جميع المخاطر الناشئة عن العمل ، تماما كما يواجهها العمال ، وعليه فهو قد يتعرض بسبب وجوده في التدريب الى الحوادث او الامراض المهنية ، كما يتعرض لها الآخرون ، فهل تتيح نصوص القانون تغطيته بالتامين المقرر في قانون الضمان الاجتماعي ام لا ؟

للاجابة عن السؤال المتقدم نشير الى ان كلا من قانون العمل الملغى رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ وقانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ ، اقاما نوعا من التكامل في التعاريف الواردة فيهما لمختلف اغراضها . ومن نصوص هذين القانونين يمكن ان نستنتج ان المتدرب كان يخضع لقانون الضمان الاجتماعي ، فالمادة الاولى من قانون الضمان الاجتماعي اعتمدت التعريف الوارد في المادة السادسة من قانون العمل الملغى للعامل على انه (كل من يؤدي عملا ، لقاء اجر ، ويكون تابعا في عمله لادارة وتوجيه الجهة التي يعمل لحسابها ، ويستوي في ذلك الرجال والنساء ، والاحداث والمستخدمون ، ومن كان قيد الاختبار او التدريب او التاهيل) . ولاتدع عبارة النص الاخير مجالا للشك في ان قانون الضمان يطبق على العامل المتدرب ، الا ان التعريف الذي اوردته المادة (٨ /ثانيا) من قانون العمل النافذ للعامل لم يتضمن اشارة الى المتدرب ، في حين اوردت المادة (٢٧ /ثانيا) من قانون العمل ، معالجة خاصة بالمتدربين في مراكز التدريب المهني التابعة لدائرة

---

١٩) انظر في هذا الاتجاه : اسماعيل غانم ص ٢٠٤ - ٢٠٥ ، حسن كيرة ص ٢٤٢ لبيب شنب ص ٩١ .

العمل والتدريب المهني حيث نصت على ان (تتحمل دائرة العمل والتدريب المهني دفع الاشتراكات المقررة في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال في حالة اصابة المتدرب لديها او وفاته اثناء التدريب او بسببه عن فترة تدريبيه ، وتطبق بحق المتدرب احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال) . (٢٠)

ان الراي عندنا في هذا الموضوع يقوم على ركيزتين :

الاولى : ان شمول اي شخص بقانون الضمان الاجتماعي يجب الا يتوقف على وجود عقد عمل صحيح ، وانما على وجوده في مواجهة مخاطر اجتماعية يحتاج ازاءها الى حماية القانون .

الثانية : ان نص المادة (٢٧ /ثانيا) ليس استثناء من قاعدة عامة ، بل تطبيق لها، وضرورة ايراده قائمة على ان دائرة العمل والتدريب المهني ليست صاحب عمل ، ومن ثم فان الزامها بدفع الاشتراكات عن المتدربين لابد ان يتقرر بنص خاص .

عليه فاننا نرى ان اصحاب العمل الذين يتولون تدريب متدربين يلزمون بشمولهم بالضمان اتساقا مع الاجتهاد الذي قضى بوجوب تطبيق احكام قانون العمل التي لاتتعارض بطبيعتها مع فكرة التدريب على المتدربين ، حيث تمتد مسوغات هذا الاجتهاد الى القول بوجوب تطبيق قانون الضمان الاجتماعي عليهم .

---

٢٠) نص المادة ٢٧ /ثانيا معيب من ناحيتين

أ) فهو لايمكن ان يكون فقرة من مادة فقرتها الاولى لاصلة لها بالفقرة الثانية .

ب) انه اورد عبارة (في حالة اصابة ... الخ) وكان الدائرة لاتتحمل دفع الاشتراكات الا اذا تحققت احدى الحالات المذكورة في النص ، وهو مايتعارض مع فكرة التامين التي تستدعي ان تكون التغطية التامينية ملازمة لاحتمال تحقق الخطر وهو مايتحقق منذ بداية علاقة المتدرب بالدائرة.

الفصل الثاني
التنظيم القانوني لوقت العمل

الاصل ان يؤدي العامل عمله في حدود وقت يجري الاتفاق عليه في العقد ، ولقد كان هذا المبدأ قائما فعلا فترة طويلة من الزمن حيث امتنع المشرعون عن التدخل في تنظيم وقت العمل ، تاركين تنظيمه لارادة المتعاقدين الا ان هذا الموقف له آثار خطيرة على العمال نتيجة سعي اصحاب العمل الى اطالة وقت العمل ، بهدف جني اكبر قدر من ثمار جهود عمالهم ، من دون اي اعتبار لما يصيب هؤلاء العمال من مخاطر صحية واجتماعية .

وسعيا الى معالجة المساوئ التي نشات عن اطلاق ارادتي الطرفين في تحديد وقت العمل ، ولغرض وضع تنظيم انساني يحمي العنصر البشري العامل ويصونه ، وليتمكن العامل من الوفاء بواجباته الاجتماعية تجاه اسرته ومجتمعه . لكل هذه الاغراض ، وضعت تشريعات العمل المعاصرة قواعد تفصيلية تنظم وقت العمل ، وتحدده في اليوم والاسبوع والسنة .

المبحث الاول
تنظيم وقت العمل اليومي والاسبوعي (١)

سنعالج في هذا المبحث القواعد المنظمة لوقت العمل اليومي والاسبوعي ،ثم قواعد **التشغيل الاضافي في الاوقات الزائدة عنهما** .

---

١) استثنى القانون في الفقرة (اولا) من المادة (٦٦) من احكام الفصل الخاص بتنظيم وقت العمل (اليومي والاسبوعي والاضافي) عمال الزراعة وعمال الخدمة المنزلية . وقضى بان تحدد بتعليمات تصدر عن وزير العمل هذه الاعمال وقواعد تنظيم العمل فيها ، بما في ذلك بيان الحدود القصوى لساعات العمل اليومي والاسبوعي وساعات وجود العمال في اماكن العمل . غير ان هذه التعليمات لم تصدر حتى الان ، واستمرار عدم صدورها يخلق فراغا تشريعيا .

الفرع الاول
تنظيم وقت العمل اليومي

تعريف وقت العمل : عرفت المادة الرابعة والخمسون من قانون العمل وقت العمل بانه : الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل الذي يستخدمه ، ولاتدخل فيه فترات الراحة وتناول الطعام ، ويحدد صاحب العمل موعد بدء العمل وانتهائه .

ويختلف هذا التعريف عن التعريف الوارد في المادة (٦١) من قانون العمل الملغى التي كانت تعرف وقت العمل بانه : الوقت المحدد قانونا ليقوم العامل خلاله بالتزاماته الانتاجية المحددة في عقد العمل .

ومكمن الاختلاف بين التعريفين هو ان القانون النافذ يصرف وقت العمل الى الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل ، اي الوقت الذي يضع العامل خلاله (نشاطه) في خدمة صاحب العمل. في حين قد توحي عبارات التعريف في القانون الملغى بان هذا الوقت هو الوقت الذي يقوم العامل خلاله بالعمل (فعلا) . وفي تقديرنا ان التعريف الوارد في القانون النافذ ادق في صياغته لان العامل يلتزم تجاه صاحب العمل بان يكون مستعدا للعمل خلال وقت العمل لا ان يؤدي العمل فعلا ، فاذا تحقق هذا الاستعداد ، دون ان يؤدي العامل العمل فعلا ، اعتبر كانه قد اداه واستحق كل الحقوق المقررة قانونا لادائه العمل .

وتقضي عبارات النص بانه لايعتبر من وقت العمل الوقت المخصص للراحة وتناول الطعام . فهذا الوقت لايكون العامل خلاله تحت تصرف صاحب العمل ، ومن ثم فهو لايدخل ضمن وقت العمل .

ويخول النص المتقدم صاحب العمل سلطة تحديد (موعد بدء العمل وانتهائه) فهذا التحديد هو تطبيق من تطبيقات سلطة صاحب العمل في الادارة والتنظيم ، وهذه السلطة تتقيد بقيدين :

الاول : انه ليس لصاحب العمل ان يتجاوز في تحديده موعد بدء العمل وانتهائه ماتقضي به النصوص القانونية المحددة كوقت العمل ، لان هذه النصوص هي نصوص آمرة ، لاتجوز مخالفتها الا اذا كانت المخالفة في مصلحة العامل ، وهذا لايتحقق الا عندما يحدد صاحب العمل – بارادته المنفردة او بالاتفاق مع العامل – وقت العمل باقل مما هو مقرر قانونا .

الثاني : ان صاحب العمل بعد مراعاة ماورد فيما تقدم يكون حرا في اختيار مواعيد بدء العمل وانتهائه بما يتلاءم ومصلحة العامل . الا انه يجب الا (يتعسف) في هذا التحديد بحيث يختار مواعيد غير ملائمة للعمال ، دون ان يحقق له هذا الاختيار مصلحة مشروعة .

تحديد وقت العمل : قضت المادة (٥٥) من القانون بان (يكون وقت العمل اليومي ثماني ساعات ، مع مراعاة الاستثناءات المنصوص عليها في هذا القانون) .

وقد توحي عبارات النص بان وقت العمل يتحدد (وجوبا) بثماني ساعات ، بحيث لايجوز ان يتحدد باقل من ذلك ، الا ان هذا ليس صحيحا ، فتطبيق حكم هذا النص محكوم بما تقرره المادة التاسعة من القانون التي تنص على ان (تمثل الحقوق الواردة في هذا القانون ، الحد الادنى لحقوق العمال . وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل ، تطبق على العمال احكام هذا القانون ، او احكام التنظيم الخاص ، ايهما افضل) . فبالاستناد الى هذا النص يمكن ان يتحدد وقت العمل باقل من ثماني ساعات ، بالارادة المنفردة لصاحب العمل ، او بالعقد الفردي ، او بنظام العمل ، او باستقرار العرف او عادات المهنة .

بناء على ماتقدم فان التحديد الوارد في النص يمثل الحد الاقصى لوقت العمل الذي لايجوز للطرفين ان يتفقا على تجاوزه بالزيادة ، فاذا تحقق مثل هذا الاتفاق ، وقع باطلا ، ويلتزم حكم القانون بدلا من الشرط الباطل ، فلا يلزم العامل بالعمل اكثر من ثماني ساعات .

وبعد هذا التحديد العام لوقت العمل ، فرق القانون في المادة (٥٩) منه بين ثلاثة انواع من العمل هي :

العمل النهاري ، وهو العمل الذي يتم بين الساعة السادسة صباحا والتاسعة ليلا.

العمل الليلي : وهو العمل الذي يتم بين الساعة التاسعة ليلا والسادسة صباحا .
العمل المختلط : وهو العمل الذي يتم في وقت يتصل فيه العمل النهاري بالعمل الليلي او بالعكس ، على ان لاتزيد فيه مدة العمل الليلي علي ثلاث ساعات . (١)

وقرر القانون ان وقت العمل الليلي لايجوز ان يتجاوز سبع ساعات ، ووقت العمل المختلط سبع ساعات ونصف الساعة ، وذلك مراعاة منه للارهاق الذي يسببه هذان النوعان من العمل بالنسبة للعامل قياسا على العمل النهاري الذي يتحدد حده الاقصى بثماني ساعات .

وقد اورد القانون استثناء على التحديد المتقدم لوقت العمل في المادة (٥٧) منه ، (٢) حيث قضت بان (يخفض وقت العمل اليومي والاسبوعي في الاعمال الشاقة والضارة ويحدد اصحاب العمل هذه الاعمال ومدة التخفيض وفق تعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية بناء على اقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية) .

وواضح من النص انه غير قابل للتطبيق بحد ذاته ، لان هذا التطبيق رهين بصدور تعليمات من وزير العمل يتيسر في ضوئها تحديد الاعمال التي يشملها التخفيض ومدته . اذ يقوم اصحاب العمل بتحديد الامرين المذكورين في ضوء هذه التعليمات . (٣)

ومراعاة من المشرع للمشاق والارهاق اللذين يصيبان العامل اثناء العمل الليلي قرر في المادة (٥٩ /ثالثا) انه (في الاعمال التي تجري بالتناوب بين النهار والليل ، لايجوز تشغيل العامل ، بشكل متواصل ، في العمل الليلي لاكثر من شهر) .
وهذا يعني وجوب توزيع العمال على وجبات بحيث يتناوبون العمل بين النهار والليل لفترات يراعى فيها القيد الوارد في النص .

---

١) جاءت في النص عبارة (لاتزيد فيه نسبة العمل الليلي على ثلاث ساعات) وهذا خطا لان الساعات الثلاث ليست (نسبة) بل (مدة) .

٢) كما اورد القانون استثناء آخر خاصا بالاحداث سنشير اليه في موضع لاحق .

٣) كانت المادة (٦٤) من القانون الملغى اكثر توفيقا في صياغتها في نظرنا ، حين اناطت تحديد الاعمال التي يشملها التخفيض ومدته بالتعليمات التي تصدر عن الوزير مباشرة .

ولكي يطبق هذا النص فانه يجب ان تكون الاعمال تجري (بالتناوب) ، فاذا كان العمل بطبيعته يجري ليلياً باستمرار ، فان حكم النص المتقدم لايسري عليه .

فترات الراحة التي تتخلل وقت العمل : ليس من مقتضى تحديد المشرع وقت العمل اليومي ، ان يعمل العامل خلال هذا الوقت على نحو متصل .

فمن ناحية يتعارض هذا التصور مع قدرة الانسان على مواصلة العمل فترة طويلة ، اذ انه يحتاج بالضرورة الى فترة راحة او اكثر من عناء العمل ، كما انه يحتاج الى ان يتوقف عن العمل لغرض تناول وجبة طعام تساعده على بذل المجهود المطلوب منه بذله خلال العمل .

ومن ناحية اخرى ، ان اداء العمل على فترات متقطعة قد يكون من طبيعة العمل ذاته ، اذ لايكون اداؤه متواصلا ، او ان توزعه على اكثر من فترة يقوم على اعتبارات تنظيمية تقتضيها مصلحة العمل .

ومراعاة لما تقدم اورد المشرع في القانون احكاما تنظم اوقات الراحة خلاصتها الاتي :

١/ قضت الفقرة (اولا) من المادة (٥٨) من قانون العمل بانه (يجب ان تتخلل ساعات العمل فترة او اكثر لتناول الطعام والراحة لايقل مجموعها عن نصف ساعة ، ولاتزيد على الساعة ، ويحدد صاحب العمل مواعيدها على ان لاتزيد ساعات العمل المتصلة على خمس ساعات) .

واجازت الفقرة (ثانيا) من المادة ذاتها ان (يمنح العامل في المشاريع التي لايمكن ان يتوقف العمل فيها ، لاسباب فنية او بسبب طبيعة الانتاج او الخدمة التي تؤديها فترة راحة او اكثر لايقل مجموعها عن عشرين دقيقة) .

ومن النص المتقدم نستخلص مايأتي :

أ/ ان العامل يجب ان يمنح خلال وقت العمل فترة راحة واحدة او اكثر ، حدد القانون مجموعها كحد ادنى بنصف ساعة ، وجعل هذا الحد استثناء عشرين دقيقة في المشاريع التي لايمكن ان يتوقف العمل فيها ، بينما حدها الاعلى بما لايزيد على الساعة . وتحديد المشرع حداً ادنى لوقت الراحة يهدف الى ان يجعل هذه الراحة كافية في حدها الادنى ليتحقق الغرض منها ، اذ ان النزول بفترة الراحة الى ادنى

من هذا الحد لايعطي العامل فرصة الحصول على قسط كاف من الراحة ، اما تحديد حدها الاقصى فيهدف الى التحكم بالحد الاعلى لفترة بقاء العامل في مكان العمل ، لان اطالة فترة الراحة اكثر من هذا الحد سيؤدي الى بقاء العامل في مكان العمل فترة طويلة من الزمن ، مما يعطل قيامه بواجباته الاجتماعية تجاه اسرته ومجتمعه .

ب/ ان القانون يخول صاحب العمل سلطة تحديد مواعيد فترات الراحة التي تتخلل وقت العمل ، وهذا مظهر آخر من مظاهر سلطته التنظيمية ، الا انه يقيده بقيد هو (ان لاتزيد ساعات العمل المتصلة على خمس ساعات) ، وذلك لكي يكون للراحة معنى ، فاذا اعطيت في بدء العمل فان العامل لايكون في حاجة اليها لانه لم يجهد بعد ، واذا اعطيت في نهاية فترة العمل ، فانها ايضا تفقد مسوغاتها لان العامل سيرتاح من عناء العمل خلال فترة راحته اليومية التالية لوقت العمل .

ويسمح هذا النص لصاحب العمل بان يعطي عماله الراحة دفعة واحدة او على دفعات ، وذلك بين الساعة الثالثة من بدء العمل ونهاية الساعة الخامسة منه ، واعطاء الراحة على دفعات قد يكون من طبيعة العمل ، متى كان بطبيعته لايسمح بالتوقف لغرض الراحة ، او انه قد تستلزمه مبررات تنظيمية تتعلق بامكانات المشروع لتحقيق اعطاء الراحة ، اذ قد لاتستوعب مرافقه جميع العمال دفعة واحدة ، مما يوجب توزعهم على مجموعات .

جـ/ ان فترات الراحة هذه ، مهما بلغت مدتها ، لاتعتبر استنادا الى نص المادة (٥٤) من قانون العمل ، من وقت العمل ، لهذا فان العامل يقضي في مكان العمل وقتا يعادل وقت العمل مضافا اليه مايساوي مجموع فترات الراحة التي حصل عليها خلاله .

٢/ قضت الفقرة (ثالثا) من المادة (٥٨) بانه ، (في الاعمال ذات الدوامين لايجوز ان تقل فترة الراحة بينهما عن ساعة ولاتزيد على اربعة ساعات) .

في حين نصت المادة (٥٦) على انه (في الاعمال التي تؤدي بدوامين ، والاعمال المتقطعة لايجوز ان تزيد مدة بقاء العامل في مكان العمل على اثنتي عشرة ساعة على ان لاتزيد ساعات عمله الفعلية على ثماني ساعات في اليوم) .

ويقصد بالاعمال التي تؤدي بدوامين ، الاعمال التي تؤدي في المشروعات التي تعمل فترة من الوقت ثم تغلق ابوابها امام الزبائن لتعود الى فتحها مجددا بعد فترة من الوقت . وهذا النمط من التنظيم يشيع في الغالب في القطاع التجاري ، وفي مكاتب الخدمات المختلفة .

اما الاعمال المتقطعة فهي اعمال تؤدي في مشروعات لاتتوقف عن العمل ، الا ان الاعمال هذه لاتسمح بطبيعتها بان تودي على نحو متواصل ، فيعمل العامل فترة ثم يتوقف الى ان تنشا حاجة الى ان يؤدي العمل مرة اخرى وهكذا .

وقد حدد القانون في الاعمال ذات الدوامين حد ادنى وحداً اعلى لوقت الراحة التي تتخلل الفترتين لذات الاعتبارات التي سبقت الاشارة اليها ، وقد حرص المشرع على الا يقضي العامل – مرتبطا بعمله ولو نفسيا ، فترة طويلة جدا .

ولقد عاد المشرع وكرر الحكم ذاته حين حدد حدا اقصى لمدة بقاء العامل في مكان العمل في الاعمال التي تؤدي بدوامين والاعمال المتقطعة ، حيث جعل هذا الحد اثنتي عشرة ساعة ، منها مالايزيد على ثمان ساعات عمل فعلية . الا انه استثنى من هذا الحكم في الفقرة (ثانيا) من المادة (٦٦) العمال الاتي ذكرهم :

أ- المشتغلين بالاعمال التحضيرية او التكميلية التي يتعين انجازها قبل او بعد الانتهاء من العمل .

ب- المشتغلين في الحراسة .

ومايستفاد من الاستثناء هو امكانية بقاء هؤلاء العمال في مكان العمل فترة تزيد على اثنتي عشرة ساعة .

الا انه من ناحية اخرى لم يرد المشرع ان يترك تحديد وقت عمل هذه الفئات من العمال للاتفاق ، ولهذا احال في الفقرة (ثالثا) من المادة (٦٦) على تعليمات تصدر عن وزير العمل تحدد الحدود القصوى لساعات العمل اليومي والاسبوعي وساعات , جود العمال في اماكن العمل ، الا ان هذه التعليمات لم تصدر حتى الان .

الفرع الثاني
تنظيم وقت العمل الاسبوعي

الحق في الراحة الاسبوعية : تقرر الحق للعامل في الراحة الاسبوعية بموجب الفقرة (اولا) من المادة (٦٠) من قانون العمل التي قضت بان (يستحق العامل راحة اسبوعية لاتقل عن يوم واحد باجر) .

ومن هذا النص نستخلص ان القانون قرر حقا لجميع العمال في راحة اسبوعية، حدد حدها الادنى بيوم واحد ، مما يعني جواز الاتفاق على ان تكون اطول من ذلك ، وان هذه الراحة تعطى للعامل باجر ، والمقصود بالاجر هنا هو الاجر التام الذي يشمل الاجر الاساس ومايلحق به من متممات .

وتمتع العمال بحقهم في الراحة الاسبوعية لايوجب على نحو الالزام ان يقترن بان تغلق المنشاة يوما في الاسبوع ، ذلك لان القانون لايفرض على اصحاب العمل ان يغلقوا منشاتهم . ولهذا فانهم لكي يمكنوا عمالهم من التمتع بالراحة الاسبوعية ، يجب ان ينظموا العمل في المنشاة بحيث يوزعون عمالهم على ايام الاسبوع السبعة ، على ان لايعمل كل منهم سوى ستة ايام ويرتاح يوما واحدا كحد ادنى ، وهذا يؤدي بالنتيجة الى عدم امكان حصول كل العمال على راحتهم الاسبوعية سوية .

وقد تضمن القانون نصا في الفقرة (ثانيا) من المادة (٦٠) قضى بان (ينظم صاحب العمل مواعيد حصول العمال على راحتهم الاسبوعية بشكل جماعي او بالتناوب ، شرط ان يحدد لكل عامل موعدا ثابتا لراحته الاسبوعية) . وهذا النص اكثر توفيقا من نص المادة (٦٦) من القانون الملغي التي كانت تعالج هذا الموضوع على نحو فيـه بعض التعقيد اذا كانت تقضـي بان يكون يوم الجمعـة هو يوم الراحة الاسبوعية ويجوز ابدال هذا اليوم بيوم اخر من ايام الاسبوع بالنسبة لجميع العمال او بعضهم اذا اقتضت ضرورة العمل ذلك ، ووافقت الجهة النقابية المختصة على هذا التغيير . وكان هذا النص موضع نقدنا لانه يقيد سلطة صاحب العمل التنظيمية تقييدا شديدا لايتناسب مع مبرراته . (٤)

---

٤) انظر في هذا النقد كتابنا : قانون العمل العراقي ص ٢١٩ .

التعويض عن الراحة الاسبوعية بالنقد او بايام اجازة موحدة : يقوم حق العامل في الراحة الاسبوعية على ان يكون له حق في وقت فراغ (٥) يمنح له على نحو منتظم في مواعيد ثابتة خلال ايام الاسبوع ، يستغله في تحقيق الراحة من عناء العمل وتحقيق بعض الغايات الاجتماعية التي يحرص المجتمع على تمكينه منها . وهذه الاغراض لاتتحقق الا اذا حصل العامل على الراحة الاسبوعية (عينا) ، وعلى نحو ثابت ومنتظم .

الا ان المشرع خالف التوجه المتقدم بالنص في المادة (٦١) في انه (يجوز لصاحب العمل ان يتفق مع العمال على تشغيلهم ايام الراحة الاسبوعية والعطل الرسمية التي تتخلل شهر العمل ، على ان يعوضهم عنها بما يساويها نقدا او بايام اجازة موحدة) . واوجه هذه المخالفة تتمثل في الآتي :

١- ان تعويض العامل عن ايام راحته الاسبوعية (نقدا) يعني اهدار هذا الحق وتفويت الغرض من تقريره ، اذ ان هذا العوض النقدي لن يمكن العامل من الراحة او تحقيق الغايات الاجتماعية المبتغاة من الانصراف الى شؤون اسرته ومجتمعه .

٢- اما تجميع ايام الراحة الاسبوعية ، فانه يفوت الغرض المقصود من ثبات وانتظام دورية حصول العامل على الراحة . ولابد من الاشارة هنا الى ان قرارا صادرا عن مجلس قيادة الثورة برقم ٣٠٢ في ١٠ /٤ /١٩٧٣ كان قد اجاز للعمال الذين يعملون في اماكن نائية عن اماكن اقامتهم الاصلية ، ويحصلون على راحتهم الاسبوعية بالتناوب لكون العمل في المشروع مستمرا ، ان يطلبوا الاستمرار في عملهم ايام العطل والاجازات الاسبوعية ، لقاء تمتعهم في نهاية شهر العمل باجازة موحدة بعدد ايام العطل والاجازات الاسبوعية التي . اشتغلوا فيها اثناء شهر العمل . والزم القرار اصحاب العمل بالاستجابة لطلب العامل شريطة ان توافق على ذلك الجهة النقابية المختصة ، ولايسبب ضررا لنظام او مصلحة العمل .

---

٥) كاميرلنك وليون كان ص ٢٠٩ - ٢١٠ . ريفيرو وسافاتييه ص ٣٩٨ .

وبورد نص المادة (٦١) في قانون العمل النافذ يكون القرار المذكور قد الغي ضمنا ، مع ان احكام القرار كانت افضل من النص الوارد في قانون العمل ، فهي لم تكن تجيز تجميع الاجازات الاسبوعية الا بناء على طلب العامل وفي الحالة الموصوفة تفصيلا في القرار . مما يجعل هذا التجميع استثناء تقتضيه ظروف العمال انفسهم ، في حين يضفي نص قانون العمل على هذا التجميع وصف الاطلاق ، فهو يجيزه في جميع الاحوال دون استثناء .

من جهة اخرى اننا نشير الى ان هذا النص يتناقض مع احكام الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها العراق ، والتي تعالج موضوع الراحة الاسبوعية للعمال ، وعلى الاخص الاتفاقيتان الدوليتان (رقم ١٤ بشان تطبيق الراحة الاسبوعية في المحلات الصناعية) و (رقم ١٠٦ الخاصة بالراحة الاسبوعية في التجارة والمكاتب) . (٦)

وعليه فاننا ندعو المشرع الى الغاء هذا النص كلية من التشريع الوطني ، او تحديده في الاقل بالحدود التي كان يقررها قرار مجلس قيادة الثورة رقم ٣٠٢ لسنة ١٩٧٣ .

الاشتغال في يوم الراحة الاسبوعية : اجاز القانون لصاحب العمل ان يشتغل عماله تشغيلا اضافيا - على النحو الذي سيرد تفصيله في الفرع الآتي - ، في الاوقات الزائدة عن وقت العمل اليومي والاسبوعي ، وهذا يعني ان لصاحب العمل ان يشغل العامل في يوم راحته الاسبوعية . (٧)

وقد قضت المادة (٦٤ /اولا) من القانون باعتبار اشتغال العامل خلال راحته الاسبوعية عملا اضافيا يستحق في مقابله اجرا محسوبا بطريقة خاصة . (٨) كما قضت الفقرة ثالثا منها بانه (اذا اشتغل العامل في يوم راحته الاسبوعية ، فيجب تعويضه بيوم راحة في احد ايام الاسبوع) .

---

٦) صادق العراق على الاتفاقية الاولى بالقانون رقم (٤٥) لسنة ١٩٦٠ ، وعلى الاتفاقية الثانية بالقانون رقم (٦٨) لسنة ١٩٦٠ .

٧) وهذا ماتقرره صراحة المادة (٦٤) من القانون .

٨) سنوضح طريقة حساب هذا الاجر في الفرع التالي .

وبامعان النظر في هذا النص مقارنا بنص المادة (٦١) من القانون التي اجازت لصاحب العمل ان يتفق مع العمال على تشغيلهم ايام الراحة الاسبوعية والعطل الرسمية التي تتخلل شهر العمل على ان (يعوضهم عنها بما يساويها نقدا او بايام اجازة موحدة) ، نجد بينهما تعارضا واضحا ، مما قد يجعل من العسير اعمالهما معا . ففي حين يكتفي النص الاول باعطاء العامل الحق في التعويض النقدي ، اي الاجر ، او التعويض العيني ، اي تجميع الاجازات الواقعة في شهر واحد معا ، نجد النص الثاني يقرر للعامل حقا في اجر محسوب بطريقة خاصة مضافا اليه حق عيني في اجازة بديلة في الاسبوع الذي يلي يوم الراحة الذي اشتغل فيه .

واذا سعينا اى ايجاد تفسير لما تقدم ، وقلنا ان نص المادة (٦١) من القانون يطبق على الحالات التي يتخذ فيها التشغيل في ايام الراحة شكل اتفاق دائم ، في حين ان نص المادة (٦٤) يطبق على التشغيل الاضافي في غير ذلك من الحالات ، فاننا لن نتمكن من فهم سبب هذا التباين الشاسع بين الحكمين ، ولهذا فاننا نكرر ماقلناه فيما تقدم بشأن الدعوة الى الغاء نص المادة (٦١) من القانون .

الفرع الثالث
العمل الاضافي

يقصد بالعمل الاضافي عموما ، العمل الذي يؤدي في الاوقات الزائدة عن وقت العمل اليومي والاسبوعي ، ولهذا فهو يؤدي في اوقات مخصصة اصلا لراحة العامل اليومية او الاسبوعية .

والعمل الاضافي غير مرغوب فيه لاعتبارات انسانية واجتماعية واقتصادية فهو يؤدي الى ارهاق العامل بدنيا ونفسيا ، ويشغله عن واجباته الاجتماعية ويؤثر في

حالة الافراط فيه على تشغيل القوى العاملة سلبيا . كما ان مردوده الاقتصادي اقل من العمل الاعتيادي لان العامل يؤديه وهو في حالة اجهاد تتناقص معها انتاجيته ، فضلا عن ان هذا الاجهاد قد يجعله عرضة لارتكاب الاخطاء والتسبب في حوادث عمل يمكن ان تلحق به وبالعاملين الاخرين ومكان العمل اضرارا مادية او جسدية .

وانطلاقا من هذه الحقائق فان التشريعات المعاصرة تتجه الى تقييد العمل الاضافي بعدة قيود ، الا انها لاتتفق على منهج واحد في ذلك ، ومرجع ذلك الى تاثيرها بشكل مباشر بحالة التشغيل في الدولة وعموم الاوضاع الاقتصادية فيها ، فاذا كانت سوق العمل في الدولة تعاني من وفرة عرض العمل ، فان التشريع الوطني يقيد فرص اصحاب العمل في اللجوء الى تشغيل عمالهم اضافيا في اوقات الراحة اليومية والاسبوعية ، والعكس من ذلك يحصل في حالة ماذا كانت سوق العمل تعاني من نقص في عرض اليد العاملة ، اذ يسمح التشريع الوطني في هذه الحالة لاصحاب العمل بتشغيل عمالهم اضافيا سدا للنقص الذي يواجهونه في اليد العاملة .

وقد تاثر التشريع الوطني في القطر بما تقدم ، (٩) فجاءت احكام القانون رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ التي عالجت موضوع العمل الاضافي لتيسر على اصحاب العمل تشغيل عمالهم اضافيا ، وذلك تحت التاثير المباشر لظروف الحرب التي صدر القانون في ظلها .

حالات التشغيل الاضافي : اجاز القانون لصاحب العمل تشغيل عماله اضافيا في الحالات الاتية :

اولا/ الحالات الاضطرارية : حيث اجازت المادة (٦٢) لصاحب العمل زيادة ساعات العمل المقررة في القانون في حالة وقوع حادث او احتمال وقوعه ، او في حالة القوة القاهرة او الاعمال الاضطرارية الملحة ، وتكون زيادة ساعات العمل على قدر الضرورة اللازمة لمعالجة الحالات المتقدمة .

---

٩) راجع في تطور احكام التشغيل الاضافي في ظل قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ المعدل الملغى ، كتابنا قانون العمل العراقي : ص ٢٢٢ وما بعدها .

والحالات التي ذكرها النص يكون فيها التشغيل الاضافي ضروريا لمواجهة حالة استثنائية تواجه المشروع . فالتشغيل في حالة وقوع حادث يستهدف ازالة الآثار الناشئة عنه ومعالجتها ، اما التشغيل في حالة احتمال وقوع حادث فالمقصود به عادة هو منع وقوعه ان كان ذلك ممكنا ، او التقليل من اثاره السلبية قدر المستطاع بينما يكون المقصود من التشغيل في حالات القوة القاهرة او الاعمال الاضطرارية الملجئة مواجهة اثارها الناشئة عنها باعتبارها اما كوارث طبيعية او فنية تهدد المشروع .

وبالنظر للطبيعة الاستثنائية لدواعي التشغيل الاضافي في الحالات المتقدمة ، ولان متطلبات منع تحقيقها او ازالة الآثار الناشئة عنها لايمكن تقديرها مقدما ، لهذا فان القانون لم يحدد ساعات العمل الاضافي التي يجوز تكليف العامل بها ، وانما جعلها بقدر الضرورة اللازمة لمعالجة هذه الحالات ، وهذا نص فيه قدر كاف من المرونة يمكن صاحب العمل من التصرف وفق متطلبات كل حالة وظروفها .

ثانيا/ التشغيل وفقا لمتطلبات العمل : خولت الفقرة (اولا) من المادة (٦٣) صاحب العمل زيادة ساعات العمل المقررة في القانون في احدى الحالات الآتية :

١- اذا كان العمل لمواجهة ضغط غير اعتيادي بسبب الاعياد او الاعمال الموسمية او غير ذلك .

وينصرف مفهوم (الضغط غير الاعتيادي) الى الاحوال التي يزيد فيها الطلب على السلعة او الخدمة التي ينتجها او يقدمها المشروع الى زبائنه ، وذكر النص امثلة على ذلك زيادة الطلب في الاعياد كما يحصل بالنسبة للمشروعات التجارية والسياحية والترفيهية . وكذلك الاعمال الموسمية كزيادة الطلب على المستلزمات المدرسية في بدء السنة الدراسية ، او زيادة الطلب على المرطبات في الصيف . الا ان عبارة (او غير ذلك) التي وردت في آخر الفقرة وسعت النص كثيرا الى الحد الذي اتاحت الفرصة امام صاحب العمل على نحو لايقيده قيد ، فمن البديهي ان صاحب العمل لن يقدم على تشغيل عماله اضافيا الا اذا وجد طلب على الخدمة او السلعة التي ينتجها ، وبهذا يخرج التشغيل الاضافي من نطاق الاستثناء المحدود ، وهذا امر غير مستساغ .

٢- اذا كان العمل من اجل اصلاح او صيانة الاجهزة والادوات والالات التي قد يؤدي توقفها الى تعطيل العمل او تعطيل عدد كبير من العمال .

والمقصود بالاصلاح هو ازالة خلل او عطل لحق الاجهزة والالات فعلا ، اما الصيانة فتعني القيام باعمال تحول دون وقوع الاعطال ، وتتخذ عادة شكلا دوريا . ولهذا فان الاصلاح تكون دواعيه غير متوقعة مسبقا ، في حين تكون عمليات الصيانة مبرمجة ومخططة .

٣- اذا كان العمل من اجل تفادي تعرض المواد او المنتجات للتلف . وهذا التشغيل لايتحقق سببه في الغالب الا اذا كان لتحقيق انتاج لم يمكن اكماله خلال وقت العمل العادي لسبب طارئ كتوقف الالات او انقطاع التيار الكهربائي ، مما يخشى معه تلف المواد او المنتجات التي لم يكتمل صنعها او تغليفها او حفظها .

٤- اذا كان العمل من اجل الجرد السنوي واعداد الموازنة او الاستعداد لتصفية الموسم وافتتاح الموسم الجديد .

واغلب دواعي التشغيل الاضافي هذه لاتتحقق الا في المشروعات التجارية في حين ان بعضها يمكن ان تتعدد مجالاته كالجرد السنوي للمخازن في المنشآت الصناعية وغيرها . وهذه الاسباب قد لاتتحقق الا مرة واحدة في السنة ، بينما قد يتكرر بعضها موسميا كما هي الحال في المخازن التجارية التي تصفي بضاعتها موسميا وتطرح بدلا منها بضاعة الموسم الجديد .

وقد حددت الفقرة (ثانيا) من المادة (٦٣) حدودا قصوى لساعات العمل الاضافي مفرقة في ذلك بين العمل الصنعي وغير الصناعي :

ففي الاعمال الصناعية ، لايجوز ان تتجاوز ساعات العمل الاضافي في الاعمال التي تجري بالتناوب ساعة واحدة يوميا ، اما في الاعمال التحضيرية والتكميلية للاعمال الصناعية ، او في حالة مواجهة الاعمال ذات الطبيعة غير العادية (ويدخل في ذلك ماأسماه المشرع - ضغط العمل غير العادي - وعمليات الاصلاح والصيانة، وتفادي تلف المواد او المنتجات) ، فلايجوز ان تتجاوز ساعات العمل الاضافية ، اربع ساعات يوميا .

اما الاعمال غير الصناعية ، فقد قضى القانون بعدم جواز ان تتجاوز ساعات العمل الاضافي فيها اربع ساعات يوميا .

ثالثا/ التشغيل تعويضا عن توقف العمل : عالج المشرع في المادة (٦٥) من القانون موضوع توقف العمل في المشروع جزئيا او كليا ، وكيفية تعويض هذا التوقف مفرقا في ذلك بين التوقف الراجع الى سبب طارئ او قوة قاهرة والتوقف الراجع الى خطأ صاحب العمل .

فاذا كان التوقف الكلي او الجزئي راجعا لسبب طارئ او قوة قاهرة (وكلاهما لادخل لارادة صاحب العمل فيه) ، فان القانون يلزم صاحب العمل بان يدفع اجر العامل عن فترة التوقف - بما لايزيد على ثلاثين يوما - ، ويعطيه الحق في مقابل ذلك بان يكلف العامل خلال فترة التوقف بعمل آخر مقارب ، او ان يكلفه بتعويض الوقت الضائع بعمل اضافي - دون اجر - لايزيد على ساعتين في اليوم ولمدة لاتزيد على ثلاثين يوما في السنة .

اما اذا كان التوقف بسبب صاحب العمل ، اي راجعا الى خطئه ، فالقانون يلزمه بان يدفع اجر العامل طوال فترة التوقف ، وله في مقابل ذلك ان يكلفه بعمل اضافي - باجر - لتعويض الوقت الضائع وفقا للقيود التي وضعها للحالة الاولى ، اي لاتزيد ساعات العمل الاضافي عن ساعتين في اليوم ومدة العمل الاضافي على ثلاثين يوما في السنة .

ومما تقدم يتضح ان المشرع قد حمل صاحب العمل مسؤولية خطأه كاملة في الحالة الثانية ، في حين حاول ان يوزع اثار التوقف الناشئ لسبب لادخل لصاحب العمل فيه بين كل من صاحب العمل والعامل .

اجور العمل الاضافي : العمل الاضافي كما سبق ان اشرنا غير مرغوب فيه للاسباب التي ذكرناها سابقا ، ولهذا فان المشرع يسعى بكل السبل الى التقليل من اللجوء اليه ، ومن بين هذه الوسائل تحديد مقابله باجر يزيد على اجر العمل الاعتيادي ، وذلك لكي يكافئ به مجهود العامل الاضافي من جهة ، ولكي يجعل صاحب العمل يتردد في تكليف العامل به الا في الحالات التي تقتضي اسباب

حقيقية ذلك ، لانه يدفع اجرا اعلى ويحصل على مقابل ادنى بسبب اجهاد العامل وتدني انتاجيته .

ولقد حددت الفقرة (ثانيا) من المادة (٦٤) من القانون طريقة حساب الاجر الاضافي حيث نصت على انه (يكون اجر العمل الاضافي ضعف اجر العمل ، (١٠) اذا كان العمل ليليا او من الاعمال الشاقة او الضارة ، ويكون/بزيادة مقدارها ٥٠٪ من اجر العمل اذا كان العمل نهاريا) .

وبهذا النص يكون المشرع قد فرق في مقدار اجر العمل الاضافي تبعا لطبيعة العمل الاضافي ووقت ادائه ، مراعيا بذلك درجة الاجهاد التي يتحملها العامل بسبب هذا العمل ، ولهذا جعل اجر هذا العمل يساوي مرتين اجر العامل العادي اذا كان من الاعمال الشاقة او الضارة ، او اذا لم يكن منها الا انه يؤدي في فترة الليل ، في حين جعله مرة ونصف المرة بقدر الاجر العادي اذا كان العمل نهاريا ، وليس من الاعمال الشاقة او الضارة . (١١)

---

١٠) ضعف الشيئ لغة مثله ، وضعفاه مثلاه ، واضعافه امثاله ، ولهذا فان قول النص (يكون اجر العمل الاضافي ضعف اجر العمل) يعني انه مثله ، في حين ان مقصود النص ماشاع خطأ ان ضعف الشيئ مثلاه . ولهذا كان الصواب ان يصاغ النص على هذا النحو (يكون اجر العمل الاضافي ضعفي – او مثلي – اجر العمل) .

١١) مثال عملي : احسب الاجر الاضافي الذي يستحقه عامل اشتغل (١٢) ساعة عمل اضافي خلال الشهر ، علما بان اجره الشهري هو (٩٦) دينار ، وان ساعات العمل الاضافي كانت كلها ساعات نهارية .

الحل :

٩٦ ÷ ٣٠ = ٣,٢ دينار اجر العامل اليومي

٣,٢ ÷ ٨ = ٠,٤٠ دينار اجر ساعة العمل العادي

٠,٤٠ ÷ ١,٥ = ٠,٦٠ دينار اجر ساعة العمل الاضافي النهاري

٠,٦٠ × ١٢ = ٧,٢ دينار مجموع اجر الساعات الاضافية النهارية

اما اذا كانت هذه الساعات قد اديت ليلا فان الحل يكون :

٠,٤٠ × ٢ = ٠,٨٠ دينار اجر ساعة العمل الاضافي الليلي .

٠,٨٠ × ١٢ = ٩,٦ دينار مجموع اجر الساعات الاضافية الليلية .

المبحث الثاني
تنظيم وقت العمل السنوي

لايكفي التنظيم القانوني لوقت العمل اليومي والاسبوعي للوفاء بما تفرضه الاعتبارات الاجتماعية والصحية التي تستدعي ان ينقطع العامل يوما او اكثر عن العمل ، لهذا يلجأ المشرع الى وضع قواعد تنظم اداء العمل على مدار السنة ، فيقرر للعامل حقا في اجازات مختلفة ، يراعى في كل منها احدى حاجاته الصحية او الاجتماعية .

ولقد نظم المشرع في نصوص قانونية عديدة الاحكام الخاصة بالاجازة السنوية والاجازة المرضية واجازة الاعياد ، وستكون هذه الاحكام موضوع دراستنا على التوالي :

الفرع الاول
الاجازة السنوية

يقرر المشرع حق العامل في اجازة سنوية مراعاة لمصالح ثلاث : مصلحة العامل في رعاية شخصه ، ومصلحة صاحب العمل في تجديد نشاط عماله ، ومصلحة الجماعة التي يعتبر العمال بالنسبة لها جزءا من الثروة القومية ، تجب صيانته . ونتيجة لرجحان المصلحة الاجتماعية في الحق في الاجازة على المصلحة الفردية ، فقد جعل المشرع احكامها من النظام العام .

ويترتب على اعتبار احكام الاجازة السنوية من النظام العام ، ان مدة الاجازة المقررة قانونا للعامل ، تعتبر حدا ادنى لما يستحقه من اجازة سنوية ، وعليه فان اي اتفاق يقرر حقا في اجازة تقل مدتها عما هو مقرر قانونا ، او يقضي بعدم استحقاق العامل اجازة سنوية يعتبر باطلا ، ومن ناحية اخرى فان اي تنازل عن الحق في الاجازة بعد نشاته يعتبر باطلا ايضا ، سواء كان هذا التنازل بمقابل او بدونه ، صريحا او ضمنيا .

مدة الاجازة السنوية :

قضت الفقرة (اولا) من المادة (٦٧) من القانون بان يستحق العامل اجازة باجر ، لمدة عشرين يوما عن كل سنة عمل . في حين نصت الفقرة ثانيا من المادة ذاتها ، على ان : يستحق العامل في الاعمال المرهقة او الضارة اجازة سنوية لمدة ثلاثين يوما عن كل سنة عمل . وقررت الفقرة (ثالثا) ان يستحق العامل عن جزء السنة اجازة تتناسب مع ذلك الجزء منها .

والمدد التي قررها النص لاجازة العامل السنوية تمثل حدا ادنى ، وذلك استنادا الى نص المادة التاسعة من القانون التي نصت على ان : تمثل الحقوق الواردة في هذا القانون ، الحد الادنى لحقوق العمال ، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل، تطبق على العمال احكام هذا القانون او احكام التنظيم الخاص ، ايهما افضل . ومفاد هذا النص ، جواز ان يتضمن العقد الفردي او نظام العمل تحديدا لمدة الاجازة السنوية تزيد على المدة المقررة في القانون . وفي هذه الحالة يعمل بما هو مقرر في العقد الفردي او بنظام العمل باعتباره افضل للعامل .

ولاتعتبر من ايام الاجازة السنوية ، ايام العطلات الرسمية التي تتخللها وذلك استنادا الى نص المادة السادسة من الاتفاقية الدولية رقم (١٣٢) التي صادق عليها العراق بالقانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٣ . (١٢)

---

١٢) **الوقائع العراقية ٢٢٩١ في ٥ /١١ /١٩٧٣ . وكان تصديق العراق على هذه الاتفاقية سببا** لتعديل قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ بالقانون رقم (١١٠) لسنة ١٩٧٣ الذي قضى في المادة ٧٢ / د صراحة بان لاتحتسب ايام العطلات الرسمية من ضمن الاجازة . انظر : كتابنا ، قانون العمل العراقي ص ٢٥١ - ٢٥٢ .

ومدة الاجازة تزيد تبعا لمدة خدمة العامل لدى صاحب العمل ، حيث تقضي المادة (٦٨) من القانون بان : يضاف يومان الى اجازة العامل السنوية بعد كل خمس سنوات يقضيها في خدمة مستمرة لدى صاحب العمل ذاته . ومن مفهوم المخالفة للنص يستفاد بان المدة التي يقضيها العامل لدى صاحب عمل آخر لاتعتمد لاغراض زيادة مدة الاجازة السنوية . (١٣).

تنظيم كيفية الحصول على الاجازة السنوية :

حرصا من المشرع على ان تحقق الاجازة السنوية الغرض من اقرار حق العامل فيها ، وهو تمكينه من الراحة من عناء العمل ، فترة متصلة - طويلة نسبيا ، اقر في الفقرة اولا من المادة (٦٩) مبدأ عاما يقضي بان : تمنح الاجازة السنوية للعامل دفعة واحدة .

واتساقا مع ماتقدم قرر القانون في المادة (٧١) ان يقع باطلا كل اتفاق يقضي بالتخلي عن حق العامل في الاجازة السنوية او التنازل عنها ، كلا او جزءا ، لقاء تعويض او لاي سبب . فمثل هذا التنازل بعوض كان او بدونه يتعارض مع وجوب حصول العامل على الاجازة عينا ، سعيا الى تحقيق غرضها اعلاه .

كما ان المشرع ، حماية منه للعامل من سلوكه الشخصي الذي لايقدر فيه مصلحته تقديرا واعيا ، منعه من التصرف خلال الاجازة على نحو يتعارض مع الغرض من منحها ، فقرر في المادة (٧٠) انه : لايجوز للعامل ان يمارس اي عمل ماجور خلال تمتعه بايام اجازته السنوية . ولم يتضمن النص تحديدا للجزاء الذي يفرض على العامل في حالة مخالفته ذلك ، وبذلك ابقى النص التشريعي الذي تضمنه القانون الملغي قائما على حاله . وكنا نفضل ان يتضمن تحديدا لجزاء يفرض على العامل المخالف ، وعلى اية حال فان معاقبة العامل انضباطيا ممكنة في هذه الحالة طبقا للقواعد العامة .

---

١٣) وكان القانون الملغى قد تضمن حكما مماثلا ، مقررا ان يعمل به اعتبارا من تاريخ تنفيذه في ١/ ١/ ١٩٧١ .

ومن الناحية التنظيمية جعل القانون تحديد مواعيد حصول العمال على اجازاتهم السنوية من سلطة صاحب العمل فقرر في الفقرة (اولا) من المادة (٧٣) ان : يحدد النظام الداخلي للعمل اوقات تمتع العمال باجازاتهم السنوية . وبهذا النص يكون لصاحب العمل ان يضع في هذا النظام قواعد تبين المواعيد التي يمنح فيها العمال اجازاتهم فاذا لم يكن للمشروع نظام داخلي ، فان سلطة صاحب العمل هذه لاتنهض ، ولذلك تقضي الفقرة ذاتها بانه : اذا لم يوجد نظام داخلي او لم يتضمن ذلك النظام برمجة اجازات العمال ، فيكون للعامل الحق في التمتع باجازته السنوية بالاتفاق مع صاحب العمل .

تجزئة الاجازة وتدويرها :

ليس من شك في ان القانون قد اقام في النصوص التي اشرنا اليها تنظيما قانونيا يوحي بحرص واضح على تمكين العامل من الحصول على اجازته عينا خلال سنة الاستحقاق ، الا ان هذا التنظيم تناقض تناقضا جذريا في بعض جوانبه مع احكام اخرى اوردها المشرع ، اجاز فيها لصاحب العمل الخروج على الاحكام المتقدمة .

فمن ناحية خرج المشرع على مبدأ وجوب حصول العامل على اجازته دفعة واحدة، حيث قرر في المادة (٦٩ /ثانيا) انه : يجوز تجزئة الاجازة السنوية اذا اقتضت (متطلبات العمل ومصلحة العمال ذلك) ، (١٤) الى فترات لاتقل احداها عن ستة ايام عمل متصلة ، (١٥) ويتم التمتع بالباقي بالكيفية التي يتفق عليها خلال مدة لاتتجاوز سنة العمل التالية .

---

١٤) عطف النص مصلحة العمال على متطلبات العمل عطف جمع ، مما يعني انه يشترط لتطبيق النص اجتماعهما معا . ونعتقد ان ذلك جاء خطأ ، فمصلحة العمال قد لاتتفق مع متطلبات العمل في اغلب الاحوال . ولذلك كان يجب ان تعطف العبارتان على بعضهما عطف تخيير بحرف العطف (او) .

١٥) هذا النص يتعارض مع ماتقضي به الفقرة (٢) من المادة (٨) من الاتفاقية الدولية (١٣٢) التي توجب (ان يتالف احد اجزاء الاجازة من اسبوعي عمل متواصلين على الاقل) وكانت المادة ٧٤ /أ /٢ من القانون الملغى تقضي بجواز تجزئة الاجازة على اساس التمتع باربعة عشر يوما منها دفعة واحدة في الاقل في سنة العمل .. الخ .

ومن ناحية اخرى اورد القانون نصوصا تتناقض في نتائجها مع حظره تنازل العامل عن حقه في الاجازة بعوض او بدونه ، حين مكن صاحب العمل بموجب هذه النصوص من ان يعطي العامل بدلا نقديا عوضا عن منحه اجازته عينا .

فالفقرة (ثانيا) من المادة (٧٣) الزمت صاحب العمل بتمكين العامل من التمتع باجازته السنوية المنصوص عليها في القانون (الا اذا وجدت اسباب جدية تتعلق بطبيعة او ظروف العمل تستدعي تاخير منح الاجازة ، وعندئذ يتم تمتع العامل بالمدة الصغرى المنصوص عليها في البند (ثانيا) من المادة (٦٩) من هذا القانون ، (١٦) ويعوض بكامل اجره عن الجزء المتبقي من اجازته السنوية) .

اما الفقرة (ثالثا) من المادة ذاتها فقد قضت بانه (اذا ثبت حرمان العامل من التمتع باجازته السنوية ضمن سنة العمل من قبل صاحب العمل فيعوض العامل بكامل اجره عن مدة الاجازة التي حرم منها) .

ويستخلص من النصين :

أ/ ان صاحب العمل يستطيع بارادته في الحالة الاولى ان يمتنع عن منح العامل مازاد على ستة ايام من الاجازة متذرعا بوجود (اسباب جدية تتعلق بطبيعة او ظروف العمل ، تستدعي تاخير منح الاجازة) ، وهي اسباب يستقل بتقديرها ، كما انه في الحالة الثانية يمتنع كلية عن منح العامل الاجازة رغم مطالبته بها .

ب/ ان كل مالزم القانون صاحب العمل به هو ان يدفع الى العامل اجر اجازته كاملا في الحالة الثانية ، واجر الجزء منها الذي لم يتمتع به في الحالة الاولى . والغريب ان المشرع اعتبر هذا الاجر (تعويضا) للعامل عن عدم حصوله على الاجازة، في حين ان هذا الاجر هو حق للعامل كسبه بموجب القانون بمجرد اكماله في خدمة صاحب العمل المدة اللازمة للحصول على الاجازة ، ومن ثم فانه يكون واجب الدفع مع حصول العامل على الاجازة عينا ، فاذا حرم العامل من الاجازة كان له حق في الاجر ، وحق في التعويض عن فوات فرصة الراحة عليه . (١٧)

---

١٦) وهي ستة ايام كما بينا .

١٧) انظر في تفصيل وجهة النظر هذه كتابنا قانون العمل العراقي ص ٢٥٤ ومابعدها .

اجر الاجازة السنوية :

ليس من شك في ان حفز العمال على الحصول على اجازتهم السنوية يقتضي الا تتاثر مدخولاتهم بتمتعهم بها ، وهذا يستلزم ان يحصل العامل خلال فترة الاجازة على اجر يساوي ماكان سيكسبه من العمل فيما لو لم يحصل عليها ، وقد عبرت المادة السابعة من الاتفاقية الدولية رقم (١٣٢) عن ذلك بالنص على ان : (يتسلم كل شخص يتمتع بالاجازة المنصوص عليها في هذه الاتفاقية اجره – الاعتيادي – ، او معدل اجره على الاقل عن كامل مدة الاجازة المذكورة ، مع مبلغ نقدي يعادل المكافآت العينية اذا تضمنها الاجر ... الخ).

وقد قضى القانون صراحة في المادة (٦٧ /اولا) بان الاجازة السنوية للعامل تكون باجر ، دون ان يبين المقصود به ، وهو مانفسره في ضوء حكم الاتفاقية المتقدم على انه مجموع (دخل العمل) الذي كان سيحصل عليه العامل فيما لو استمر في العمل .

واوجب القانون في المادة (٧٢ /اولا) ان تدفع للعامل اجوره عن مدة اجازته السنوية عند منحه اياها . والغرض من هذا النص هو تمكين العامل من ان يستعين باجر الاجازة على تغطية نفقاته خلالها .

كما اوجب القانون في الفقرة ثانيا من المادة ذاتها (ان تدفع للعامل اجور الايام التي لم يتمتع بها من اجازته السنوية عند انتهاء عمله لاي سبب كان على اساس الاجر الذي كان يتقاضاه عند انتهاء عمله) .

اما الاجازات التي لم يتمتع بها العامل ، خلال سنة الاستحقاق بسبب عدم منحه اياها بقرار من صاحب العمل ، او بسبب حرمانه منها طبقا لما ورد في المادة ٧٣ /ثانيا وثالثا – على النحو الذي اشرنا اليه فيما تقدم ، فان العامل يستحق اجرها محسوبا على اساس اجره في نهاية سنة الاستحقاق .

وقد عالج القانون في الفقرة (ثالثا) من المادة (٧٣) موضوع الاجازات التي تراكمت للعمال بموجب قوانين العمل السابقة التي كانت تجيز تراكم هذه الاجازات

كلا او جزءا . (١٨) فنص على ان (تعتبر اجور الاجازات التي تراكمت للعامل بموجب القوانين السابقة دينا بذمة صاحب العمل ، يصبح واجب الاداء عند انتهاء علاقة العمل) . وقد جاء هذا النص خاليا من بيان طريقة حساب اجور هذه الاجازات ، على خلاف القانون الملغى ، حيث كانت تقضي المادة (٧٤ /د) منه على ان تحسب هذه الاجور ، وفقا لآخر اجر تقاضاه العامل . وعليه فان اجور هذه الاجازات تحسب وفقا للاجور التي كان يتقاضاها العامل في تاريخ استحقاقها.

الفرع الثاني
الاجازة المرضية

يؤثر المرض تاثيرا مباشرا على قدرة العامل ، وهو قد يحول في بعض الاحيان دون قيام العامل بالعمل ، ولهذا فان القانون يمكن العامل في هذه الحالة من ان ينقطع عن العمل ، مقررا له حقا في اجازة مرضية .

على ان هذا الموقف من المشرع لايكفي لحماية مصلحة العامل ، فهو ان كان يحمي هذه المصلحة برعاية صحة العامل وتمكينه من الراحة فترة تكفي لتجاوز المرض ، فان هذه الحماية لابد وان يكون لها وجه آخر يتمثل في ضمان استمرار العامل في تقاضي اجره من صاحب عمله ، او تمكينه من الحصول على بديل للاجر من جهة اخرى . ولهذا فان التشريعات المعاصرة حين تقرر حقا للعامل في اجازة مرضية ، فهي تقرن هذا الحق باستحقاق العامل خلالها كل او بعض اجره .

١٨) المادة (٣ / ٣ ب) من القانون (٧٢) لسنة ١٩٣٦ ، المادة (١٢ /ب) من القانون رقم (١) لسنة ١٩٥٨ ، المادة (٧٤ /د) من القانون رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ قبل تعديلها بالقانون رقم (١١٠) لسنة ١٩٧٣ .

مدة الاجازة المرضية : (١٩)

نظمت المادة (٧٧) من القانون مدة الاجازة المرضية على الاسس الآتية :

أ- يستحق العامل اجازة مرضية باجر يدفع من قبل صاحب العمل ، لمدة ثلاثين يوما عن سنة العمل .

ب- اذا لم يستنفذ العامل اجازته المرضية خلال سنة استحقاقها ، فان هذه الاجازة غير المستنفذة كلا او جزءا ، تتراكم لحد (١٨٠) يوما . يمكن للعامل ان يستنفذها حين يواجه حالة مرضية تقتضي الانقطاع عن العمل فترة طويلة .

جـ- اذا استمر مرض العامل المضمون (اي المشمول باحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال) ، الذي استنفذ استحقاقه من الاجازة المرضية باجر ، تطبق عليه احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال . ومؤدى ذلك ان احكام القانون الاخير لاتطبق على العامل الا بعد ان يكون قد استنفذ رصيده من الاجازات المرضية باجر كامل ، وان هذه الاجازات قد تمتد الى اقصى حد للتراكم على النحو الذي حدده القانون .

غير انه لابد من ملاحظة انه طبقا للفقرة (رابعا) من المادة (٣٦) من قانون العمل، فان عقد العمل ينتهي (اذا اصيب العامل بمرض اقعده عن العمل ، ولم يشف منه بعد ستة اشهر من الاصابة به ، وثبت ذلك بشهادة طبية) .

اجر الاجازة المرضية :

يبدو جليا من صريح نص المادة (٧٧) من القانون ان الاجازة المرضية البالغة

---

١٩) كان القانون الملغى قد اقام في المادة (٧٥) منه بناء قانونيا للاجازة المرضية يختلف كلية عن الاحكام التي جاءت في القانون النافذ . حيث ربط ذلك القانون الحق في الاجازة المرضية بتحقق واقعة المرض ، ولهذا فهو لم يقرر الحق في هذه الاجازة باعتباره استحقاقا سنويا يقبل التراكم ، وانما جعله حقا ينشأ مع نشأة حالة المرض ، ويتكرر بتكرارها . انظر في ذلك كتابنا قانون العمل العراقي ص ٢٣٥ - ٢٤١ .

ثلاثين يوما في السنة تكون (باجر يدفع من قبل صاحب العمل) . ولهذا فان صاحب العمل يدفع للعامل اجرا خلال الاجازة او الاجازات المرضية التي يحصل عليها خلال السنة بحد اقصاه ثلاثون يوما . الا اذا كان للعامل رصيد متراكم من الاجازات فعنذاك يصرف له اجوره لفترة الاجازة وبما لايتجاوز الرصيد المتراكم ، بحد اقصاه مائة وثمانون يوما . (٢٠)

اما اذا اقتضت حالة العامل المريض ان تمتد اجازته اكثر من رصيده من الاجازات المرضية التي يلتزم صاحب العمل بدفع الاجر عنها ، فحينئذ يعتبر مجازا بدون اجر ، ويحصل على المزايا المقررة في قانون الضمان الاجتماعي . (٢١) اما العامل غير المشمول بقانون الضمان الاجتماعي فيعتبر عقده موقوفا خلال فترة المرض لمدة حدها الاقصى ستة اشهر ، لايتقاضى خلال الفترة الزائدة عن استحقاقه من الاجازة ، اجرا من صاحب العمل ، ولا بديلا عن الاجر من دائرة الضمان .

---

٢٠) يبدو لنا الزام اصحاب العمل الذين تسري على منشآتهم احكام قانون الضمان بدفع اجور العمال عن اجازة مرضية بالحدود الواردة في النص موضع نظر ، فهؤلاء يدفعون الى صندوق الضمان اشتراكات لتمويل فرع الضمان الصحي ، مما كان يقتضي اعفاؤهم من دفع اجور الاجازات المرضية . واقتصار هذا الالزام على اصحاب العمل الذين لاتخضع منشآتهم للضمان .

٢١) قضت الفقرة (رابعا) من المادة (٧٧) بان : يرجع صاحب العمل على دائرة الضمان الاجتماعي للعمال عما (صحيحهما بما) دفعه الى العامل المضمون عن اجور اجازاته المرضية التي دفعها اليه ، بما يزيد على ثلاثين يوما في السنة ، وفق احكام البندين اولا وثانيا من هذه المادة . ويبدو ان النص وضع لمعالجة حالة رجوع صاحب العمل على دائرة الضمان بما دفعه نيابة عنها الى العامل . وهذا تحصيل حاصل لايحتاج الى نص يقرره . الا انه من ناحية اخرى كان على المشرع ان يتجنب ايراد عبارة (بما يزيد على ثلاثين يوما في السنة) اكتفاء بالاشارة الى البندين اولا وثانيا من المادة . لكي لايثير لبسا بشان مايدفعه صاحب العمل عن الاجازات المتراكمة التي تزيد على ذلك .

اجراءات الحصول على الاجازة المرضية :

قضت الفقرة (اولا) من المادة (٧٨) بان : تمنح الاجازة المرضية استنادا الى تقرير طبي صادر عن جهة طبية معتمدة لدى العمل ، او صادر عن جهة طبية رسمية.

والجهة الطبية المعتمدة لدى صاحب العمل هي طبيب المشروع المتفرغ لمعالجة عماله ، او الذي يتفق معه صاحب العمل لمعالجة عماله - دون تفرغ ، او بدوام جزئي- . اما الجهة الطبية الرسمية فهي كل مؤسسة طبية رسمية سواء كانت مستشفى او مستوصفا او عيادة متخصصة .

الفرع الثالث
اجازة الاعياد

تقضي المادة (٧٥) من القانون بان : يتمتع العامل باستراحة في جميع الاعياد والعطلات الرسمية المقررة بموجب القانون ويتقاضى عنها اجرا كاملا .

وبموجب هذا النص فان للعامل الحق في اجازة مدفوعة الاجر في جميع الايام التي تعتبر عطلات بموجب قانون العطلات الرسمية . (٢٢)

---

٢٢) القانون رقم (١١٠) لسنة ١٩٧٢ المعدل بالقانون رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٣ . وبموجب هذا القانون يبلغ مجموع الايام التي تعتبر عطلات رسمية سبعة عشر يوما في السنة هي : ثلاثة ايام عيد الفطر ، واربعة ايام عيد الاضحى ، ويوم راس السنة الهجرية ، ويوم عاشوراء (١٠ محرم) والمولد النبوي الشريف ، و ١٤ تموز و ١٧ تموز ، و ٨ شباط ، وعيد الجيش ٦ كانون الثاني . وعيد نوروز ٢١ آذار ، والاول من ايار عيد العمال العالمي والاول من كانون الثاني راس السنة الميلادية (المادة الاولى من القانون) .

واعتبرت المادة الثانية من القانون بعض الايام عطلات رسمية لابناء الطوائف غير المسلمة ، وهي ٣ ايام للمسيحيين ، و ٥ ايام للموسويين ، و ٦ ايام للصابئة و ١٤ يوما لليزيديين . ويتمتع ابناء هذه الطوائف باعيادهم الخاصة هذه اضافة الى العطلات الرسمية العامة .

وخولت المادة الثالثة من القانون رئيس الجمهورية ان يقرر عطلة رسمية مؤقتة لمناسبات وطنية مهمة ، على الا يتجاوز مجموعها سبعة ايام في السنة .

ومع ان نصوص هذا القانون تشمل جميع الاعياد الدينية والوطنية المهمة الا انه لايوجد مايمنع قانونا من ان يمنح العامل اجازات باجر عن ايام اخرى قد تكون لها صفة العيد عند اصحاب مهنة او ابناء طائفة من الطوائف ، اذا ما/اتفق على ذلك في العقد ، او تقرر في نظام العمل ، او جرت العادة على ذلك .

اجر اجازة الاعياد :

يستحق العامل اجازة العيد باجر تام ، واستحقاقه هذا الاجر لايرتبط بالعمل في الايام السابقة للعيد ، وبهذا يظل حقه في الاجر قائما حتى لو لم يعمل في اليوم السابق على العيد ، او التالي له . ذلك لان ايام العطلات الرسمية تعتبر اجازة بموجب نص القانون ، بغض النظر عن مدة العمل الفعلية ، ومن ثم فانه لايصح الربط بين استحقاق العامل اجر اجازة الاعياد وايام العمل السابقة او اللاحقة عليه.

الا اننا نرى ، انه اذا وقع العيد في فترة انقطع فيها العامل عن العمل في الايام السابقة واللاحقة للعيد ، اعتبر العامل في هذه الحالة في غياب مستمر فلايستحق اجر اجازة العيد .

الاشتغال في اجازة العيد :

اجازت المادة (٧٦) من القانون لصاحب العمل تشغيل عماله خلال ايام الاعياد او العطلات الرسمية . لاحد الاسباب التي بينتها المادة (٦٣) من القانون . والتي سبقت دراستها ، **على ان يدفع له مقابل ذلك (اجراً مضاعفاً اضافة الى اجره)** . (٢٣)

---

٢٣) ولايعوض العامل في حالة اشتغاله في اجازة العيد بيوم آخر بديل ، ومرد ذلك الى ان الغرض من اجازة العيد يختلف عن الغرض من الراحة الاسبوعية ، ففي حين يمكن ان تتحقق الراحة في اي يوم من ايام الاسبوع ولهذا يعوض العامل الذي يعمل في يوم الراحة الاسبوعية بيوم بديل ، فان يوم العيد لايمكن ان يكون له بديل ، فهو مناسبة دينية او وطنية متى انقضت فلا يمكن ان يعوض عنها اي يوم آخر .

وبناء على هذا النص فان العمل المؤدى من قبل العامل خلال اجازة العيد يعتبر عملا اضافيا يحسب اجره على اساس ان اجر الساعة الواحدة منه يعادل مثلي اجر ساعة العمل العادية . (٢٤)

---

٢٤) مثال عملي : احسب الاجر المستحق للعامل عن عمله خلال يوم عطلة رسمية ، اذا علمت ان اجر الشهري هو (١٢٠) دينارا .

١٢٠ ÷ ٣٠ = ٤ دينار اجر العامل اليومي

٤ × ٢ = ٨ دينار مايستحقه العامل عن عمله خلال يوم العطلة الرسمية .

مع ملاحظة ان هذا الاجر يدفع الى العامل اضافة الى اجره الاعتيادي البالغ (٤) دنانير .

الفصل الثالث
تنظيم عمل فئات معينة من العمال

يقرر المشرع لاعتبارات خاصة قد ترجع الى جنس العامل او عمره او نوع العمل الذي يؤديه تنظيما خاصا للعمل يهدف به الى تحقيق اهداف انسانية واجتماعية تتمثل في رعاية شخص العامل وتمكينه من اداء العمل في ظروف تقل فيها المخاطر التي قد يتعرض لها .

ولقد اورد القانون مثل هذا التنظيم لعمل ثلاث فئات من العمال هي فئة العمال الاحداث ، وفئة العاملات من النساء ، واخيرا فئة عمال المقالع وسندرس في ثلاثة مباحث احكام هذا التنظيم .

المبحث الاول
تنظيم عمل الاحداث

تقضي العديد من الاعتبارات بالا يسمح للانسان بالعمل في الفترات المبكرة من عمره لما ينشا عن ذلك من مخاطر صحية واجتماعية .

فمن ناحية ، يقتضي تمكين الحدث من التعلم فترة معقولة من الزمن ، عدم تمكينه من العمل ، الا بعد اكماله هذه الفترة ، ومن ناحية اخرى فان مخاطر اجتماعية جمة قد تنشا عن اختلاط الاحداث في وقت مبكر من اعمارهم مع البالغين ، واخيرا فان اضرارا صحية قد تلحق بالحدث بسبب التحاقه المبكر بالعمل .

كما ان التحاق الحدث بالعمل يجب ان يقترن بتحقق اهليته الصحية وقدرته على تحمل الجهد الذي يقتضيه ، وتنظيم ادائه بالحدود التي تتيحها قدرة الحدث البدنية على نحو يضمن النمو الطبيعي للحدث بدنيا وصحيا .

لكل هذه العوامل ، سعت الدول المختلفة الى تنظيم تشغيل الاحداث ونالت هذه المسألة اهتماما مبكرا على المستوى الدولي فكانت محور عمل المؤتمرات الدولية الاولى التي سعت الى وضع مستويات دولية للعمل ، كما ان منظمة العمل الدولية اصدرت العديد من الاتفاقيات تناولت الجوانب المختلفة لتنظيم عمل الاحداث . (١)

وقد انتهج قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ نهج افراد احكام خاصة بتنظيم عمل الاحداث ، وخصص لذلك الفصل الثاني من الباب السادس تحت عنوان (حماية الاحداث) ، وفيما ياتي تفصيل احكامه :

شروط التحاق الحدث بالعمل :

عرفت المادة (٩٠ /اولا) من القانون الحدث بانه الشخص الذي لم يكمل الثامنة عشرة من العمر .

وقد نظمت الفقرات التالية من هذه المادة والمادة (٩١) شروط التحاق الحدث بالعمل واجملتها بشرطين هما بلوغ سن معينة وثبوت اللياقة البدنية .

اولا /شرط العمر : يستخلص من احكام القانون مايلي :

١/ يحظر كلية اشتغال الاحداث في الاعمال التي تسبب امراضا مهنية او معدية او تسممات خطرة ، والاعمال التي تكون بطبيعتها او بالطرق وبالظروف التي تجري بها خطرة على حياة الاشخاص الذين يعملون فيها او على اخلاقهم وصحتهم ، وتحدد هذه الاعمال بتعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

ومن هذا الحظر نستنتج انه لايجوز تشغيل الاشخاص الذين لم يكملوا الثامنة عشرة في الاعمال الضارة بالصحة او الاعمال الخطرة على الاخلاق والصحة ، على

---

١) من هذه الاتفاقيات انظر على التوالي : الاتفاقيات رقم ٥ و ٦ و ٧ و ١٠ و ١٥ و ١٦ و ٣٣ و ٥٨ و ٥٩ و ٦٠ و ٧٧ و ٧٨ و ٨٣ و ١٢٣ و ١٢٤ .

ان تتحدد هذه الاعمال حصرا بتعليمات تصدر عن الوزير . (٢)

ب/ الاعمال التي تجري على ظهر السفينة ويمارسها وقادون او مساعدو وقادين .

٢/ يجوز تشغيل الاحداث الذين بلغوا الخامسة عشرة من العمر في الاعمال النهارية عدا المرهقة والضارة منها اي في غير الاعمال المذكورة في (١) مما تقدم ، كما انه يجوز تشغيل الاحداث الذين بلغوا السابعة عشرة في الاعمال الليلية والاضافية في غير ماذكر في (١) اعلاه .

وبهذا يكون بلوغ الحدث الخامسة عشرة من عمره حدا ادنى للسن التي يجوز التحاقه ببلوغها بالعمل (٣) - في غير ماحظر اشتغال الاحداث فيها من اعمال - على ان يقتصر اشتغال الحدث على العمل النهاري فلا يجوز تشغيله في عمل ليلي ، او عمل اضافي الا متى بلغ السابعة عشرة من العمر .

ثانيا/ وقد اشترط القانون اضافة الى بلوغ سن معينة ثبوت لياقة الحدث البدنية وقدرته الصحية على اداء العمل المنوى الحاقه به ، على ان يتحقق ذلك بموجب شهادة طبية صادرة عن (جهة مختصة) . وهذه الجهة عندنا يجب ان تكون جهة (رسمية) اي مستشفى او مستوصف رسمي للاطمئنان الى سلامة محتوياتها ، على ان ينصب مضمون الشهادة على اثبات صلاحية الحدث لاداء عمل معين بالذات . لان

٢) وقد اصدر الوزير استنادا الى هذا النص التعليمات رقم (١٩) لسنة ١٩٨٧ بشأن الاعمال التي لايجوز تشغيل الاحداث فيها ودخولهم اماكنها . وقد الحقت بالتعليمات قائمة حددت هذه الاعمال موزعة على سبع مجموعات هي :

أ- المهن والاعمال في المقالع والبناء وضمت ١٤ عملا ومهنة .

ب- المهن والاعمال التي تستخدم فيها مادة الرصاص وضمت ١٨ عملا ومهنة .

جـ-المهن والاعمال التي تتداول فيها نسبة من السموم والمبيدات المستعملة في مكافحة الحشرات ورش المستنقعات وضمت ٩ اعمال ومهن .

د- المهن والاعمال في معامل الغزل والنسيج وضمت ٦٦ عملا ومهنة .

هـ- الاعمال والمهن في الصناعات الجلدية والدباغة وضمت ٢٩ عملا ومهنة .

و- الاعمال والمهن الاخرى وضمت (٤٠) عملا ومهنة متفرقة .

ز- الاعمال التي تؤثر على الاخلاق والصحة وضمت العمل في محلات بيع وشرب الخمور والملاهي والمراقص الليلية .

٣) كانت المادة (٨٦ /ب) من القانون الملغى تقضي بمنع تشغيل الاحداث الذين (لم يكملوا الخامسة عشرة) ، وبالنص الذي اعتمده القانون النافذ يكون قد خفض هذه السن سنة كاملة.

اللياقة البدنية والقدرة الصحية المطلوبة في الحدث تختلف من عمل الى آخر بسبب طبيعة ونوع العمل وظروف ادائه .

ويترتب على مخالفة هذه الاحكام بطلان عقد العمل لمخالفته قاعدة قانونية آمرة ، وقد افرد القانون المادة (٩٥) منه لمعالجة الآثار الناشئة عن هذا البطلان حيث الزم صاحب العمل الذي يستخدم حدثا لايجوز تشغيله بموجب احكام القانون بأن يدفع اجور الحدث عن الفترة التي اشتغل فيها تنفيذا للعقد الباطل ، وان يعوضه في حالة اصابته اثناء العمل او من جرائه بصرف النظر عن توافر ركن الخطأ . (٤)

تنظيم وقت عمل الحدث : اورد القانون احكاما خاصة بتنظيم وقت عمل الحدث تشكل استثناء من الاحكام العامة التي سبقت دراستها ، مراعيا في ذلك ان يتلاءم هذا الوقت مع قدرات الحدث ، وبما لايلحق به اضرارا صحية ، وخلاصة هذه الاحكام الآتي :

١- لايجوز تشغيل الاحداث الذين لم يبلغوا السابعة عشرة في الاعمال الليلية والاضافية .

٢- لايجوز ان تزيد مدة عمل الحدث الذي لم يبلغ السادسة عشرة من العمر على سبع ساعات يوميا .

وهذا التحديد لساعات العمل لايستفيد الحدث منه الا خلال سنة واحدة من عمره، هي السنة التي تبدأ باليوم الاول من السنة الخامسة عشرة من العمر وتنتهي بنهايتها، اذ ببلوغ الحدث السادسة عشرة يخضع للنص العام المحدد لوقت العمل بثماني ساعات في اليوم .

وقد اوجب القانون ان يتخلل وقت العمل اليومي (فترة استراحة او اكثر لمدة لاتقل عن ساعة يراعى في تحديدها كون العمل المتواصل لايزيد على اربع ساعات) . ولم يبين النص أكان هذا التنظيم لوقت الراحة التي تتمثل بساعات العمل يسري على جميع الاحداث ام على اولئك الذين لم يبلغوا السادسة عشرة منهم فقط . وازاء سكوته نقول ان الفئة الاخيرة من الاحداث وحدها تستفيد من حكم هذا النص

---

٤) سبقت معالجة هذا الموضوع عند دراسة (بطلان عقد العمل) في الفصل الثاني من الباب الاول فيرجى الرجوع اليه .

مستدلين على ذلك بان هذا الحكم جاء في الفقرة (ثانيا) من المادة (٩٢) التي خصصت فقرتها (اولا) لتنظيم وقت عمل الاحداث الذين لم يبلغوا السادسة عشرة .

الاجازة السنوية للحدث : نصت المادة (٩٣) من القانون على ان (يستحق الحدث الذي يجوز تشغيله اجازة سنوية ماجورة لمدة ثلاثين يوما في السنة) . ولم يورد القانون اية احكام تفصيلية بشأن كيفية حصول الحدث على هذه الاجازة وبيان ماإذا كانت تقبل التجزئة والتدوير والتراكم والتعويض بالنقد ، شأنها في ذلك شأن الاجازة المقررة للبالغين ، وازاء سكوت المشرع عن ذلك نستنتج مايلي :

١- ان الاجازة السنوية للاحداث تخضع لجميع الاحكام المنظمة لكيفية استنفاد البالغين اجازاتهم السنوية ، مع ملاحظة ان المنهج التشريعي السليم يجب ان يسعى الى تمكين الاحداث من الحصول على اجازتهم عينا في سنة الاستحقاق حرصا على صحتهم .

٢- ان الاختلاف الوحيد في الحكم بين حق الحدث في الاجازة السنوية وحق البالغ فيها يكمن في حدها الادنى اذ جعله القانون ثلاثين يوما في السنة بالنسبة للحدث وعشرين يوما للبالغ وذلك مراعاة لقدرات الحدث البدنية التي تستدعي ان تكون فترة راحته السنوية اطول من تلك التي يحصل عليها البالغ .

٣- ان حق الحدث في اجازة لاتقل عن ثلاثين يوما في السنة يستفيد منه كل من لم يكمل الثامنة عشرة اي الاحداث مطلقا . وباكمال الثامنة عشرة يعامل العامل معاملة البالغين فتصبح الاجازة السنوية عشرين يوما مالم يكن هناك تنظيم خاص لحق العامل في الاجازة يقضي بان تكون مدتها اكثر من ذلك .

احكام تنظيمية تضمنت المادة (٩٤) من القانون بعضا من الاحكام التنظيمية الخاصة بالاحداث هي :

١- الزام صاحب العمل الذي يشغل احداثا يجيز القانون تشغيلهم بوضع نسخة من الاحكام الخاصة بحماية الاحداث في لوحة الاعلانات بمقر العمل . والغرض من ذلك هو تمكين المعنيين من الاطلاع على هذه الاحكام والالتزام بها .

٢- الزام صاحب العمل بتنظيم سجل خاص بالاحداث يتضمن اسماءهم واعمارهم والاعمال المسندة اليهم .

ويهدف المشرع من الزام صاحب العمل بتنظيم هذا السجل ان يقوم جهاز تفتيش العمل بالاطلاع عليه وتدقيق تفصيلاته للتاكد من مدى مطابقته للواقع من ناحية ولاحكام القانون من ناحية اخرى .

استثناء : استثنت المادة (٩٦) من القانون الاحداث الذين يشتغلون في (وسط عائلي) تحت ادارة واشراف الزوج او الاب او الام او الاخ من احكام الفصل الخاص بحماية الاحداث .

والوسط العائلي هو الوسط الذي يكون جميع العاملين فيه ممن يرتبطون برابطة قرابة عائلية . فاذا وجد فيه واحد او اكثر من الاغراب سقط عنه هذا الوصف . كما انه يجب ان يجري العمل تحت اشراف احد من ذكرهم النص / حصرا ، على ان ينصرف لفظ (الزوج والاخ) الى الذكر والانثى .

وسبب هذا الاستثناء يرجع الى مايقال من ان الرعاية الاسرية تكون بديلا كافيا عن رعاية القانون ، وهو تبرير غير مقنع في نظرنا .

الجزاء الجنائي لمخالفة احكام حماية الاحداث : نصت المادة (٩٧) بان يعاقب بالحبس مدة لاتقل عن عشرة ايام ولاتزيد على ثلاثة اشهر او بغرامة لاتقل عن مائة دينار ولاتزيد على ثلاثمائة دينار كل من خالف الاحكام المتعلقة بحماية الاحداث .
وبناء على حكم المادة (١٤٧) من القانون فان هذه العقوبة تشدد في حالة العود ، اذ تقضي بانه اذا كرر المحكوم عليه المخالفة فيعاقب بضعف العقوبة المنصوص عليها في القانون .

المبحث الثاني
تنظيم عمل النساء

يقرر القانون – كمبدأ عام – مبدأ المساواة التامة في حق العمل ، بين جميع المواطنين دون تفرقة بسبب الجنس . (٥) كما انه من ناحية اخرى يقرر شمول النساء باحكام قانون العمل على ذات النحو الذي يسري على العمال الذكور .

وهذا يعني ان الاحكام المنظمة لعلاقة العمل لاتختلف فيما اذا كان العامل ذكراً ام انثى . الا ان هذا المبدأ لايمكن قبوله على اطلاقه ، لان مثل هذا الاطلاق ينطوي على اغفال الوظيفة الاجتماعية المزدوجة للمراة تجاه المجتمع من ناحية ، ولما بين الرجل والمراة من اختلاف في القدرة البدنية من ناحية اخرى .

تنظيم عمل المراة العاملة : وضع القانون تنظيما لعمل المراة العاملة ، راعى فيه جملة من الاعتبارات الاجتماعية من جهة ، وقدرتها البدنية من جهة اخرى .
ويتمثل هذا التنظيم في الاتي :

١/ حظر تشغيل النساء في الاعمال الشاقة او الضارة بالصحة : حظرت / المادة (٨١) من قانون العمل تشغيل النساء في الاعمال الشاقة او الضارة بالصحة التي تحدد بتعليمات يصدرها وزير العمل بناء على اقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية .

ومرجع هذا الحظر الى اعتبارات عدم قدرة المراة عادة على تحمل المشاق بذات القدر الذي يتحمله الرجل . كما ان بعضا من الاعمال الضارة بالصحة قد يمتد ضرره الى الجنين في فترة الحمل .

ويترتب على هذا الحظر ان مخالفة حكمه يرتب بطلان عقد العمل ، هذا فضلا عن الجزاء الجنائي الذي سنشير اليه لاحقا .

---

٥) المادة الثانية من قانون العمل .

٢/ تقييد تشغيل النساء ليلا : نظمت المادة (٨٣) من قانون العمل تشغيل النساء في العمل الليلي على النحو الآتي :

أ/ لايجوز تشغيل النساء بعمل ليلي ، الا اذا كان العمل متعلقا بمواد اولية او انتاج يكون عرضة للتلف السريع ، وكان استمرار العمل في الليل ضروريا للمحافظة عليها .

ويستثنى من حظر تشغيل النساء ليلا بموجب الفقرة (ثالثا) من المادة (٨٣) العاملات في الاعمال الادارية ، والعاملات في الخدمات الصحية او الترفيهية ، والعاملات في خدمات النقل والاتصالات .

ومما تقدم يتضح ان المبدأ العام الذي يقرره القانون هو حظر تشغيل النساء ليلا عدا من تقرر استثناؤهن من هذا الحظر على النحو الذي ورد تحديدا في الفقرة ثالثا من المادة (٨٣) . وكذلك حالة (كون العمل متعلقا بمواد اولية او انتاج يكون عرضة للتلف السريع ، وكان استمرار العمل في الليل ضروريا للمحافظة عليها) . وهذا الاستثناء لاوجود له الا في الاعمال الصناعية .

وعليه فان الحظر يسري على الاعمال الصناعية اطلاقا باستثناء ماتقدم ، كما انه يسري على جميع الاعمال الاخرى باستثناء العاملات في اعمال ادارية/وفي قطاعات خدمية محددة اوردها القانون حصرا هي الخدمات الصحية والترفيهية وخدمات النقل والاتصالات .

ب/ اوجب القانون في الفقرة ثانيا من المادة (٨٣) منح النساء العاملات فترة راحة يومية لاتقل عن احدى عشرة ساعة متوالية ، يكون من بينها بالضرورة مالايقل عن سبع ساعات من الفترة الليلية الواقعة بين الساعة التاسعة ليلا والساعة السادسة صباحا . (٦)

ومع ان القانون قد اورد النص الموجب منح العاملات فترة راحة يومية بالتحديد المتقدم على نحو مطلق ، فانه لايمكن الاخذ بهذا الاطلاق لتعارضه مع جواز تشغيل النساء ليلا في الحالات التي اباح القانون ذلك ، وعليه فان وجوب منح الراحة اليومية

---

٦) وتطبيقا لهذا النص فانه لايجوز ان يتجاوز عمل المرأة ليلا الساعة الحادية عشرة ، لان المتبقي من الفترة التي حددها القانون هو سبع ساعات ، كما انه لايجوز ان يبدأ يوم العمل بالنسبة للمرأة قبل الرابعة صباحا للسبب ذاته .

على النحو المقرر في القانون لايمكن الاخذ به الا في الحالات التي يحظر فيها تشغيل النساء ليلا .

رعاية العاملة الام : اورد القانون في نصوصه جمله احكام نظم بها رعاية العاملة الام على نحو يكفل قيامها بوظيفتها الانسانية ، دون ان يتعارض ذلك مع التحاقها بالعمل . ودون ان يؤثر ايضا ، كلما كان ذلك ممكنا ، في حقوقها كعاملة ، وخلاصة احكام القانون في هذا الشان مايأتي :

١/ تنظيم تشغيل الحوامل : قررت المادة (٨٢) من قانون العمل حظر تشغيل النساء الحوامل باعمال اضافية يمكن ان تؤدي الى الاضرار بصحة المراة او حملها .

ويتضح من هذا النص ان هذا الحظر ليس مطلقا ، بل يتوقف على نوعية العمل الاضافي وماذا كان يؤدي الى الاضرار بصحة المراة او حملها . (٧) فاذا لم يكن كذلك كان جائزا .

٢/ اجازة الولادة : قضت المادة (٨٤ /اولا) من قانون العمل بان (تستحق العاملة اجازة خاصة بالحمل والولادة باجر تام لمدة ٧٢ يوما) . (٨)

ومن هذا النص يفهم ان العاملة تستحق الاجازة المقررة في النص ، دون اشتراط ان تكون قد قضت في خدمة صاحب العمل مدة معينة ، وان هذا الحق يتكرر خلال مدة خدمتها كلما تحققت واقعة الحمل والولادة دون تحديد عدد معين من الحالات .

٧) كان هذا الحظر مطلقا في القانون الملغى ، كما كان هذا القانون يقضي بتخفيض يوم العمل بالنسبة للعاملة الحامل بحيث لايتجاوز سبع ساعات. انظر المادة (٨١) من القانون الملغى. وراجع كتابنا قانون العمل العراقي ص ٢٠٩-٢١٠ ، وص ٢٢٧ . ولم يرد في القانون النافذ نص مماثل.

٨) كانت المادة الثمانون من قانون العمل الملغى تقضي بمنح العاملة اجازة حمل وولادة دون اجر ، على ان تطبق عليها بالنسبة لما تستحقه من رعاية وعون واجازة احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال . وقد نظم قانون الضمان الاجتماعي مدة اجازة الحمل والولادة ، وحق العاملة في عوض نقدي عن اجرها تدفعه اليها دائرة الضمان ، راجع في تفصيل ذلك كتابنا قانون العمل العراقي ص ٢٤٢ - ٢٤٨. ومقالتنا اجازة الولادة في قانوني العمل والضمان ، مجلة وعي العمال العدد ٥٣٣ في ٢٩ ايلول ١٩٧٩ ، ومقالتنا العوض النقدي في حالتي الحمل والولادة . مجلة وعي العمال العدد ٥٤٧ في ٥ كانون الثاني ١٩٨٠.

كما يفهم من هذا النص ايضا ، ان صاحب العمل يلتزم بدفع اجر العاملة خلال مدة اجازتها ، وان هذا الاجر يجب ان يشمل كل ماكانت ستحصل عليه فيما لو استمرت في العمل . (٩)

وقد نظمت الفقرة ثانيا من المادة (٨٤) كيفية الحصول على اجازة الحمل والولادة بالنص على انه (يحق للعاملة الحامل التمتع بالاجازة قبل ثلاثين يوما من التاريخ المتوقع للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة ، وتستمر بعد الوضع بالتمتع بما تبقى من هذه الاجازة) (١٠) ، ومن هذا النص يتبين انه لكي تحصل العاملة على اجازة الحمل والولادة ، فانه يجب ان تقدم شهادة طبية مثبت فيها التاريخ المتوقع للولادة ، ويكون لها في هذه الحالة ان تتمتع بالاجازة قبل ثلاثين يوما من هذا التاريخ او في اي يوم آخر بعد ذلك .

وقد عالجت الفقرة (ثالثا) من المادة (٨٤) الحالات التي قد تستدعي ظروف الحمل والولادة ان تنقطع العاملة عن العمل فترات اطول من مدة الاجازة المحددة في الفقرة اولا من هذه المادة وهي (٧٢) يوما ، فنصت على انه (يجوز للجهة الطبية المختصة ان تقرر جعل فترة الاجازة المبينة في البند اولا من هذه المادة مدة لاتزيد على تسعة اشهر في حالة الولادة الصعبة ، او ولادة اكثر من طفل واحد ، او ظهور مضاعفات قبل الوضع او بعده . وتكون المدة الزائدة عما ورد في البند اولا من هذه المادة ، اجازة بدون اجر ، الا اذا كانت العاملة مضمونة فيطبق بشانها قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال) . ومن هذا النص يستنتج الآتي :

أ/ ان القانون اجاز للجهة الطبية المختصة ان تمنح العاملة اجازة ، حدد حدها الاقصى بتسعة اشهر ، تدخل فيها مدة الايام الاثنين والسبعين التي تقررت كاجازة للعاملة في حالتي الحمل والولادة الطبيعية .

---

٩) ان الزام صاحب العمل بدفع اجر العاملة خلال فترة اجازة الحمل والولادة لايتفق مع الزامه بدفع اشتراكات الى الضمان الاجتماعي لتمويل الضمان الصحي الذي تخصص موارده لدفع العوض النقدي للعمال في حالتي المرض والولادة.

١٠) فاذا تحققت الولادة في التاريخ المتوقع ، فان المتبقي من الاجازة بعد الولادة يكون (٤٢) يوما. اما اذا تحققت الولادة قبل هذا التاريخ فان المتبقي من الاجازة يكون اكثر من (٤٢) يوما ، بينما يكون المتبقي اقل من (٤٢) يوما اذا تحققت الولادة بعد التاريخ المتوقع ، وفي الحالة الاخيرة قد لايكون المتبقي من الاجازة كافيا لاستعادة العاملة قدرتها على العمل.

ب/ ان الجهة الطبية يمكنها ان تمد اجازة العاملة في الحالات التي ذكرها النص وهي حالة الولادة الصعبة ، كالولادة التي تقتضي تداخلا جراحيا ، او ولادة طفلين او اكثر ، او حالة ظهور مضاعفات قبل الوضع او بعده ، كان تقتضي حالة العاملة الخلود الى الراحة التامة اثناء فترة الحمل . وفي رأينا ان الحالات التي اوردها النص لم ترد على سبيل الحصر ، ولهذا فان بامكان الجهة الطبية المختصة ان تقرر مد اجازة العاملة كلما اقتضت حالتها في فترة الحمل والولادة ذلك .

جـ/ ان الاجازة التي تحصل عليها العاملة زيادة على الـ (٧٢) يوما هي اجازة دون اجر ، ولهذا فان صاحب العمل لايلتزم ان يدفع خلالها اجرا للعاملة . الا ان العاملة تحصل – في حالة كونها مشمولة بقانون الضمان الاجتماعي – على عوض نقدي بديل عن اجرها يحسب بذات الطريقة التي يحسب بها العوض النقدي في حالة اجازة المرض .

وقد حظرت المادة (٨٥) من القانون على من (كانت مجازة باجازة الحمل والولادة ان تمارس عملا ماجورا ، او اي عمل يعرض حالتها الصحية للضرر) .

ولم يبين النص الجزاء الذي يفرض على العاملة في حالة مخالفتها حكمه . الا انه وفقا للقواعد العامة يمكن لصاحب العمل ان يستخدم سلطته التاديبية في معاقبة العاملة على هذه المخالفة .

٣/ اجازة الامومة : قد تستدعي بعض الظروف ان تنقطع العاملة عن العمل فترة من الزمن لغرض رعاية طفلها الصغير ، ولهذا تضمنت المادة (٨٦) من القانون احكاما نظم بها المشرع كيفية حصول العاملة على اجازة امومة ، فقضت الفقرة الاولى منها بان (للام العاملة ، بموافقة صاحب العمل ، التمتع باجازة امومة خاصة بدون اجر ، لمدة لاتزيد على سنة واحدة ، تتصرف فيها لرعاية طفلها ، اذا لم يكمل سنة واحدة من عمره) .

ومن النص يتضح ان للعاملة ان تتفق مع صاحب العمل على ان تحصل على اجازة تتصرف فيها لرعاية طفلها ، وان هذه الاجازة هي بدون اجر ، وعلى ذلك فان مانظمه النص ليس الا حالة من حالات الوقف الاتفاقي لعقد العمل ، حيث انه وفقا للقواعد العامة يكون لطرفي العقد ان يتفقا على وقفه فترة من الزمن ، مراعاة لظروف تواجه في الغالب احد الطرفين ، فتجعل من مصلحته ان يتوقف عن تنفيذ التزامه ، فيوافق على ذلك الطرف الآخر ، فيتحلل الطرفان نتيجة لذلك من تنفيذ

التزاماتهما للمدة المتفق عليها ، ويعود العقد الى النفاذ مجددا بمجرد انتهاء هذه المدة .

ومادامت الاجازة التي قررها النص ليست الا وقفا اتفاقيا للعقد ، فان تقييدها بشروط لامبرر له ولهذا فاننا لانجد مبررا لتحديد حدها الاقصى بسنة او لتحديد عمر الطفل الذي تمنح العاملة الاجازة لرعايته بما لايزيد على السنة ، فالمسالتان يجب ان تتركا لاتفاق الطرفين فهما اعلم بظروف بعضهما البعض ، وكل منهما حريص على مصلحته وخاصة صاحب العمل فمتى وافق على ان تتوقف العاملة عن العمل لرعاية طفلها اكثر من سنة ، او وافق على ان ترعى طفلا يزيد عمره على السنة ، فاننا لانجد طرفا متضررا من مثل هذا الاتفاق ، لكي يكون هناك مبرر لتدخل المشرع في حظره .

من ناحية اخرى قضت الفقرة (ثانيا) من المادة (٨٦) بانه : (لايجوز للعاملة الاستفادة من اجازة الامومة في غير اغراضها ، واذا ثبت اشتغال العاملة التي تتمتع باجازة الامومة بعمل ماجور لدى الغير ، اعتبرت الاجازة ملغاة ، وجاز لصاحب العمل ان يطلب الى العاملة العودة الى مباشرة عملها لديه من التاريخ الذي يحدده لذلك) .

ومن قراءة النص يتضح ان هناك خللا في صياغته ، فهو من ناحية يرتب على ثبوت اشتغال العاملة المجازة بعمل ماجور لدى الغير ، الغاء اجازتها ، ومن ناحية اخرى يجيز لصاحب العمل ان يطلب اليها العودة الى العمل لديه من التاريخ الذي يحدده لذلك ، ويكمن الخلل فيما تقدم ان اعتبار الاجازة ملغاة حكما يوجب عودة العاملة الى العمل ، وليس اجازة الطلب اليها العودة اليه .

وعلى اية حال ، فاننا نعتقد ان المعالجة السليمة للحالة المتقدمة تكون في تخويل صاحب العمل حق الغاء الاجازة ، والطلب الى العاملة العودة الى العمل ، فاذا رفضت ذلك كان له انهاء العقد .

٤/ تمكين العاملة من رعاية طفلها : في محاولة من المشرع لتمكين العاملة من التوفيق بين عملها وواجباتها الاسرية قرر في المادة (٨٧) من القانون الاتي :

أ/ السماح للعاملة المرضع بفترة ارضاع اثناء العمل لاتزيد على ساعة واحدة

وتعتبر فترة الارضاع من وقت العمل . (١١)

ولكي تتمتع العاملة بهذا الحق ، فانها يجب ان تقوم بارضاع طفلها فعلا ، ولكي تتمكن من ذلك ، فانه لابد من ان يكون وليدها قريبا منها ، بحيث تكفي الفترة المحددة للارضاع الوصول اليه وارضاعه ، وهذا لايتحقق الا اذا كان سكنها قريبا من محل العمل ، او كان الطفل موجودا في حضانة قريبة من مكان العمل .

فاذا تمكنت العاملة المرضع من ان تنتفع من فترات الارضاع ، فان وقت الارضاع يعتبر من وقت العمل ، وبذلك يختلف عن وقت الراحة التي تتخلل يوم العمل، فلا تطالب العاملة بان تعمل وقتا اضافيا للتعويض عن الوقت الذي استنفذته في ارضاع وليدها .

ولم يحدد المشرع المدة التي يحق فيها للعاملة المرضع ان تتمتع بهذا الحق ، ولهذا فانه لابد من الرجوع الى القواعد العامة ، وبالرجوع الى قانون الاحوال الشخصية رقم ١٨٨ لسنة ١٩٥٩ المعدل نجده يوجب في المادة (٥٥) على الام ارضاع وليدها دون ان يحدد مدة زمنية لذلك . وعليه يؤخذ في تحديد هذه المدة بما هو مقرر شرعا ، اذ تلزم الام كقاعدة عامة بارضاع وليدها سنتين . (١٢)

ب/ تمكين العاملة من رعاية طفلها المريض : حيث قضت الفقرة (ثانيا) من المادة (٨٧) بان (تعفى من العمل ، العاملة التي لها طفل او اكثر دون السادسة من عمره ، اذا احتاج طفلها المريض الى رعايتها ، مدة لاتزيد على ثلاثة ايام عن كل حالة تقتضي ذلك ، ويترتب على هذا الاعفاء عدم استحقاقها للاجر طيلة مدة انقطاعها عن العمل) .

والنص انما يقرر حالة من حالات وقف العقد ، التي تتحقق بحكم القانون ، وليس بالاتفاق ، وهذا مايستفاد من عبارة النص (تعفى من العمل ..) وعليه فانه لايشترط لتحقق الوقف موافقة صاحب العمل عليه ابتداء ، او اقراره لاحقا . الا انه لكي يتحقق هذا الوقف فلابد من تحقق شرطين هما :

١١) كان نص المادة (٨٢) من القانون الملغى يقضي بان يسمح للمرضع بفترتي رضاعة لاتقل احداهما عن نصف ساعة . ولاشك ان الضرورة تقضي بان يرضع الطفل اثناء يوم العمل اكثر من مرة واحدة ، ولانجد في نص القانون النافذ مايحول دون تجزئة فترة الارضاع الى اكثر من فترة واحدة مع الالتزام بالحد الاقصى المحدد لذلك.

١٢) سورة البقرة : الاية ٢٣٣.

- تحقق واقعة مرض الطفل ، وهذا ماتطالب العاملة باثباته بشهادة طبية ، او باي دليل آخر .

- ان لايتجاوز عمر الطفل السادسة .

فمتى تحقق الشرطان اعفيت العاملة من العمل مدة لاتزيد على ثلاثة ايام في كل حالة ، ويمكن ان يتكرر هذا الاعفاء كلما تكررت مبرراته .

توفير وسائل الراحة اثناء العمل : الزمت المادة (٨٨) من القانون (صاحب العمل الذي يستخدم نساء توفير وسائل راحة خاصة لهن حسب متطلبات العمل) .

ولم يبين النص مايعنيه بوسائل الراحة ، كما انه لم يحل في تحديد معنى ذلك الى قرار وزاري ، ولهذا فان تنفيذه يحتمل قدرا كبيرا من الاجتهاد.

استثناء : استثنت المادة (٨٩) من القانون (العاملات في وسط عائلي لايعمل فيه سوى افراد الاسرة تحت ادارة واشراف الزوج او الاب او الام او الاخ) من الاحكام المنظمة لعمل المرأة .

ويقصد بالوسط العائلي ذات المعني الذي اشرنا اليه بصدد الاستثناء الخاص بالاحداث ، كما انه يقوم على المسوغات نفسها .

ونبدى على هذا الاستثناء التحفظ الذي ابديناه على استثناء الاحداث الذين يعملون في وسط عائلي من احكام القانون الخاصة بالرعاية المقررة لفئاتهم . فالرعاية الاسرية لايمكن ان تكون بديلا عن الرعاية القانونية الا متى كانت بمستواها او افضل منها ، اما اذا كانت دونها ، فلابد من اعمال حكم القانون .

الجزاء الجنائي لمخالفة لحكام حماية المراة العاملة : قضت المادة (٩٧) من القانون بمعاقبة كل من خالف الاحكام الخاصة بحماية المراة العاملة بالحبس مدة لاتقل عن عشرة ايام ولاتزيد على ثلاثة اشهر ، او بغرامة لاتقل عن مائة دينار ولاتزيد على ثلاثمائة دينار .

وتشدد العقوبة - طبقا للمادة ١٤٧ - في حالة العود ، اذ تقضي هذه المادة بمضاعفة العقوبة المنصوص عليها في القانون في حالة ما اذا كرر المحكوم عليه المخالفة.

المبحث الثالث
تنظيم عمل عمال المقالع

يعد العمل في مقالع المواد الانشائية عملا ضارا ومرهقا وخطرا على صحة العامل وسلامته ، ولذلك افرد القانون الفصل الثالث من بابه السادس لبعض الاحكام الخاصة بهذا العمل التي استهدف بها حماية هذه الفئة من العمال ، والسعي الى تقليل الآثار السلبية الناشئة عن ظروف عملها ، وخلاصة احكام هذا الفصل مايأتي:

نطاق تطبيق احكام الفصل : قررت المادة (٩٨) من قانون العمل ان (تطبق احكام هذا الفصل على عمال مقالع المواد الانشائية) ، وبهذا يكون القانون النافذ قد اختلف عن سابقه في تحديد نطاق الحماية المقررة في هذا الفصل ذلك لان القانون رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ كان قد قرر ان تطبق احكام الفصل السابع منه على العمل في المناجم والمقالع . ويرجع سبب الاختلاف الى ان العمل في المناجم تحتكره الدولة ، ومن ثم لم يعد هناك مبرر لتنظيم احكامه في قانون العمل ، مادام جميع من يعمل لدى دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي قد استبعد من الخضوع لاحكام هذا القانون .

الفحص الطبي للعمال : باعتبار العمل في مقالع المواد الانشائية من الاعمال الضارة والمرهقة ، فانه يحظر استخدام النساء والاحداث فيه ، وعليه يقتصر العمل على الذكور البالغين .

غير ان خصوصية هذا العمل دفعت المشرع الى توقي المزيد من الحيطة في تشغيل العمال فيه ، وذلك بالتثبت من اهليتهم الصحية والبدنية قبل مباشرتهم العمل فقررت الفقرة (اولا) من المادة (٩٩) انه (لايجوز تشغيل العامل في الصناعات والاعمال المنصوص عليها في المادة (٩٨) من هذا القانون ، الا بعد اجراء الكشف الطبي عليه ، وثبوت سلامته وصلاحيته للعمل الذي كلف به) . ويترتب على ماتقدم انه اذا ثبت بالفحص الطبي عدم صلاحية العامل للعمل في المقالع ، امتنع على صاحب العمل تشغيله ، فاذا خالف ذلك كان العقد باطلا ، ووقع صاحب العمل تحت طائلة الجزاء الجنائي المقرر في المادة (١٠٦) والذي سنشير اليه بعد قليل .

واذا كان الفحص الطبي قبل التشغيل قد انتهى الى تقرير صلاحية العامل للعمل ،فان العقد ينعقد صحيحا ، الا ان المشرع راعى حقيقة ان العمل في المقالع قد تنشأ عنه اضرار صحية ، ولذا اوجب في الفقرة (ثانيا) من المادة (٩٩) ان (يعاد الكشف الطبي على العامل بصورة دورية مرة في السنة في الاقل للتأكد من استمرار صلاحيته للعمل ، على ان تثبت نتائج الكشف في سجلات المشروع) .

ويراقب جهاز تفتيش العمل قيام صاحب العمل بتنفيذ التزاماته الخاصة بفحص العمال قبل التشغيل واثناء العمل .

التزامات صاحب العمل : نظم القانون التزامات صاحب العمل في مقالع المواد الانشائية فقرر الزامه بجملة التزامات اضافية – اضافة الى الالتزامات التي سبقت دراستها – ، مراعيا في ذلك خصوصية هذا النوع من العمل ودرجة المخاطر التي ينطوي عليها اداؤه ، مما يقتضي اتخاذ اجراء احتياطية تزيد على تلك التي تتخذ في الاعمال الاعتيادية . ومن استعراض نصوص الفصل نستخلص الالتزامات التالية :

١/ قيام صاحب العمل بان يعلن في مكان ظاهر من مقر العمل ، النظام الداخلي للمشروع ، تبين فيه اوقات العمل وفترات الراحة على ان يبلغ نسخة منه الى اللجنة النقابية ومكتب العمل المختص . (١٣)

٢/ وضع تعليمات خاصة بالسلامة المهنية وفقا للتعليمات والبيانات الصادرة عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد الوقوف على راي المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية ، (١٤) وعليه القيام باعلان هذه التعليمات في مكان ظاهر من مقر العمل . وان يتابع اعلان كل مايستجد في هذا المجال . (١٥) وله اضافة الى ذلك اصدار اوامر خاصة بالسلامة المهنية كلما دعت الحاجة الى ذلك . (١٦)

٣/ حظر دخول اماكن العمل وملحقاتها على غير العاملين فيها او المكلفين بتفتيشها قانونا ، بما في ذلك حظر دخول العمال انفسهم هذه الاماكن – دون

---

١٣) المادة ١٠٠ / اولا من القانون.

١٤) المادة ١٠٣ من القانون.

١٥) المادة ١٠٠ / ثانيا من القانون.

١٦) المادة ١٠٣ / اولا من القانون.

ترخيص - في غير الاوقات المحددة لعملهم ، وعليه ان يمسك سجلا باسماء العمال الذين يدخلون اماكن العمل بسبب اعمالهم في كل نوبة عمل والتاشير عليه عند خروجهم . (١٧)

والغرض مما تقدم هو التحقق من اعداد المتواجدين في مكان العمل ، والتثبت من خروجهم سالمين منه بعد انتهاء كل وجبة من وجبات العمل .

٤/ منع وجود العمال في مناطق الانفجار الا بعد زوال الخطر عنها . (١٨)

٥/ تزويد العمال بالملابس والادوات الخاصة بالوقاية من مخاطر المهنة . (١٩)
وهذا النص يكرر ماتقضي به احكام الفصل الرابع من الباب السادس بشان التزام صاحب العمل - عموما - بتوفير احتياطات العمل للعمال .

٦/ تفتيش اماكن العمل دوريا للتاكد من حسن تطبيق تدابير السلامة التي سبقت الاشارة اليها . (٢٠)

٧/ توفير مستلزمات الانقاذ والاسعاف الاولي للطوارئ . (٢١) ولم يحدد النص ماهية هذه المستلزمات ، كما انه لم يحل بشان تحديدها الى قرار وزاري . الا انه مع سكوته عن ذلك ، فاننا نعتقد ان الضرورة تقتضي اصدار تعليمات خاصة بشان تحديد المقصود بها وماهيتها وحدودها الدنيا ، ولوزير العمل سلطة اصدار مثل هذه التعليمات استنادا الى المادة (١٥٢) من القانون .

مدة بقاء العامل في مكان العمل : بالنظر للارهاق الذي يسببه العمل في مقالع المواد الانشائية ، فان المشرع حدد الحد الاقصى لمدة بقاء العامل في مكان العمل ، فقضى في المادة (١٠٢ /اولا) بانه (لايجوز ابقاء العامل في مكان العمل اكثر من اثنتي عشرة ساعة في اليوم) وهذه المدة تشمل وقت العمل الاعتيادي وفترات الراحة التي تتخلله وساعات العمل الاضافي .

---

١٧) المادة ١٠١ / اولاً وثانيا من القانون.
١٨) المادة ١٠٣ / ثانياً من القانون.
١٩) المادة ١٠٣ / ثالثاً من القانون.
٢٠) المادة ١٠٣ / رابعاً من القانون.
٢١) المادة ١٠٤ من القانون.

وقضى في البند ثانيا من المادة ذاتها بانه : استثناء من حكم البند السابق من هذه المادة يجوز ، بصفة مؤقتة وفي حالات الضرورة استمرار العمل لمنع وقوع حادث ، او لتلافي خطر او اصلاح مانشأ عنه بالشروط الاتية :

أ- ابلاغ مكتب العمل والجهة النقابية بالحادث الطارئ او المتوقع خلال اربع وعشرين ساعة من بدء العمل .

ب- اعتبار مدة العمل الزائد عما ورد في البند السابق من هذه المادة عملا اضافيا يجري تعويضه وفق القانون .

ومن هذا النص يتضح ان القانون اجاز استثناء في الحالات التي ذكرها ان تزيد مدة بقاء العامل في مكان العمل عن اثنتي عشرة ساعة ، ويستنتج من عدم تحديده حدا اقصى لمدة بقاء العامل في مكان العمل في الحالات المذكورة في البند ثانيا من المادة (١٠٢) ان العامل يستمر في العمل وقتا اضافيا تتلأم مدته مع مقتضيات مواجهة الحالة الاستثنائية .

ولكي يمكن المشرع الجهات ذات العلاقة من مراقبة هذا التشغيل الاضافي الاستثنائي اوجب على صاحب العمل ان يقوم بابلاغ مكتب العمل والجهة النقابية بالحادث الطارئ او المتوقع خلال اربع وعشرين ساعة من بدء العمل على مواجهة مستلزمات منع وقوعه او اصلاح مانشأ عنه ، فمتى تلقت هذه الجهات بلاغ صاحب العمل كان بمقدورها التثبت من صحة الوقائع التي استدعت التشغيل ، ومن ثم التحقق من مدى التزام صاحب العمل باحكام القانون .

والعمل الاضافي الذي يقوم به العامل في الحالات المتقدمة هو عمل ماجور يتقاضى عنه العامل اجرا اضافيا محسوبا وفقا للقاعدة التي اعتمدها القانون في حساب الاجر الاضافي ، والتي سبقت دراستها في موضع سابق . (٢٢)

---

٢٢) صياغة البند ثانيا / ب من المادة (١٠٢) التي تقضي بـ (اعتبار مدة العمل الزائد عما ورد في البند السابق من هذه المادة عملا اضافيا ... الخ) غير دقيقة ، ذلك لان العامل يمكن ان يكون قد ادى عملا اضافيا خلال الوقت المحدد في البند اولا من المادة ذاتها ، وهو الاثنتا عشرة ساعة التي يقضيها في مكان العمل . والعمل الاضافي سواء وقع خلال الاثنتي عشرة ساعة أو بعدها ، يكون مدفوع الاجر بالطريقة التي حددها القانون.

وجبات الطعام : نصت المادة (١٠٥) من القانون على الاتي :

اولا : يتحدد مايتحمله العامل من بدل مقابل وجبات الطعام بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

ثانيا : لايجوز التنازل عن تناول وجبات الطعام لقاء اي بدل نقدي .

والنص بصياغته هذه ناقص ومعيب فنيا ، فهو يعالج مسائل تتعلق بالتزام لم يقرره صراحة في اي نص من نصوص القانون ، وهو التزام صاحب العمل بتقديم وجبات طعام لعماله اثناء العمل ، يتحملون هم جزء من تكاليفها . (٢٣)

وقد تنبه القرار الوزاري الرقم (٥) لسنة ١٩٨٧ الصادر عن وزير العمل الى هذا النقص فقرر في مادته الاولى ان على اصحاب العمل في مشاريع مقالع المواد الانشائية اعداد وتقديم وجبات طعام الى العمال اثناء العمل . (٢٤)

ولكي يضمن المشرع قيام العمال بتناول وجبات الطعام في موقع العمل ، التي يجب اعدادها اعدادا خاصا لتجنب الاثار الناشئة عن تلوثها بسبب بيئة العمل ، فقد حظر القانون على العمال التنازل عنها لقاء اي بدل نقدي كما حظر القرار الوزاري على صاحب العمل دفع بدل نقدي للعمال تعويضا عن هذه الوجبات .

وقد قضى القرار الوزاري بتحديد مايتحمله العامل من بدل لقاء وجبة الطعام بما لايزيد على ٥٠٪ من ثمنها ، على الا يزيد ذلك في كل الحالات على (١٥٠) فلسا عن كل وجبة .

الجزاء الجنائي عن مخالفة الاحكام الخاصة بتنظيم عمل عمال المقالع : قضت المادة (١٠٦) من القانون بان (يعاقب بالحبس مدة لاتقل عن عشرة ايام ولاتزيد على ثلاثة اشهر ، كل من خالف الاحكام المتعلقة بحماية عمال المقالع المنصوص عليها في هذا الفصل) .

ويتضح من النص ان المشرع قد اعتمد العقوبة السالبة للحرية جزاء وحيدا لمخالفة احكام هذا الفصل ، فلم ينص على عقوبة الغرامة كعقوبة بديلة ، والعقوبة السالبة للحرية اكثر زجرا دون شك من العقوبات المالية .

وهذه العقوبة تضاعف طبقا للمادة (١٤٧) من القانون اذا كرر المحكوم عليه المخالفة .

٢٣) راجع المادة (١٠٤) من القانون الملغى.

٢٤) يقضي فن التشريع بان تتقرر الالتزامات في نصوص القانون ، وان تتولى التعليمات والقرارات الوزارية وضع الاحكام التنفيذية لها . ولهذا لايصح ورود مثل هذا النص في قرار وزاري.

الباب الثالث

الرقابة على تطبيق احكام القانون وتسوية المنازعات

ليس من شك في ان احكام القانون توضع بقصد تنفيذها ، فهي وسيلة لتحقيق غاية يهدف اليها المشرع : لذا فان قيمة نصوص القانون الحقيقية ليست بالصيغة التي توضع فيها في التشريع ، وانما بالطريقة التي تطبق بها ، فعلى مدى دقة التطبيق وجديته يتوقف النجاح او الفشل في بلوغ غاية المشرع .

وبما ان القانون يسعى في نصوصه الى التوفيق بين **مصالح تبدو** متعارضة على نحو او آخر ، فان احتمالات سعي اي طرف من اطراف العلاقة القانونية الى الخروج على احكامه يجب ان يكون امرا متوقعا ، يضاف الى ذلك ان قانون العمل باعتباره ينظم علاقة تعتبر المدة احد عناصرها الاساسية ، فان احتمالات مخالفة احكامه تكون قائمة يوميا .

من جانب آخر ، فان الآثار الناشئة عن مخالفة احكام قانون العمل لاتقتصر في الغالب على طرفي علاقة العمل ، وانما تمس مصالح المجتمع اما من خلال تاثيرها السلبي على صحة وسلامة العمال ، او اضرارها بالانتاج .

لكل ماتقدم فقد اقتضت المصلحة الاجتماعية العليا من جهة ، ومتطلبات الحرص على انتظام علاقة العمل وديمومتها في اجواء السلم والتضامن الاجتماعيين ، ان يضع المشرع تنظيما خاصا لضمان تطبيق احكام قانون العمل وتسوية المنازعات التي تنشا بين اطراف علاقة العمل .

ويتجسد هذا التنظيم في ثلاث صور :

الاولى : تتخذ صيغة الرقابة على تطبيق احكام القانون من قبل جهاز متخصص يعرف باسم جهاز تفتيش العمل .

الثانية : تسوية المنازعات التي تتخذ طابعا جماعيا .

الثالثة : حسم المنازعات الفردية من قبل قضاء متخصص يعرف باسم قضاء العمل.

وسنبحث في هذه الصور في ثلاثة فصول متتالية .

الفصل الاول
تفتيش العمل

لقد لوحظ منذ وقت مبكر جدا ، ان التشريعات العمالية لاتكون مجدية ، الا اذا اقترن وجودها بوجود جهاز تفتيش عمل فعال ، اذ اكد واقع تطبيق احكام هذه التشريعات ، الحاجة الى مراقبة تنفيذ قواعدها والتاكد من التزام اصحاب العمل بها ، ضمانا لتحقيق الغاية من اصدارها . اذ يمكن القول ان من طبيعة الامور ان تقبل احكام هذه التشريعات الخروج عليها في كل لحظة ، ومثل هذه الحالة تستدعي ممارسة رقابة تتصف بالديمومة على تطبيق هذه الاحكام . وهذا النوع من الرقابة استدعى ان تكون هناك جهة متخصصة تتولاها ، وهكذا كان ميلاد اجهزة تفتيش العمل في اوربا في اواخر القرن الماضي استجابة لهذه الحاجة .

واذا كانت نشاة اجهزة تفتيش العمل قد ارتبطت بالحاجة الى مراقبة تطبيق احكام قوانين العمل ، واذا كانت وظيفة الرقابة لاتزال احدى اهم وظائف هذه الاجهزة ، التي يصبح التشريع العمالي من دونها – على حد قول المدير العام لمكتب العمل الدولي في تقريره الى الدورة الثامنة والاربعين لمؤتمر العمل الدولي (مجرد مقال في الاخلاق اكثر منه نظاما اجتماعيا ملزما) . (١) الا انها لم تعد الوظيفة الوحيدة لهذه الاجهزة . اذ انه مع نمو وتوسع تشريعات العمل ، نمت وتوسعت وظائف ومسؤوليات اجهزة تفتيش العمل باطراد ، ونمت وتوسعت ايضا هياكل هذه الاجهزة ، وازداد الاهتمام بها على المستويات الوطنية والدولية .

لقد جاء الاهتمام الدولي بتفتيش العمل مبكرا نسبيا ، وربما كان هذا الاهتمام المبكر دليلا على مدى اهمية التفتيش ودوره البارز في ضمان حسن تنفيذ الاحكام المنظمة لعلاقات العمل وظروفه .

ولقد ظهر هذا الاهتمام المبكر في المؤتمرات الدولية الاولى التي تناولت بالبحث والمناقشة القضايا الخاصة بالعمل ، ومنها مؤتمر برلين سنة ١٨٩٠ ومؤتمر حماية القوى العاملة المنعقد في زيوريخ عام ١٨٩٧ ، ومؤتمر حماية القوى العاملة المنعقد في باريس سنة ١٩٠٠ ، حيث صدرت عن هذه المؤتمرات توصيات تؤكد ان (تفتيش العمل هو تنظيم لازم ، نظرا للمزايا التي تحققت بتطبيقه ، والتي جعلته موضعا لثقة العمال) .

ومع قيام منظمة العمل الدولية ، لقي تفتيش العمل اهتماما كبيرا على المستوى الدولي ، فقد نصت المادة الحادية والاربعون (الفقرة ٩) من دستور المنظمة على مايأتي (على كل دولة ان توجد نظاما مشتركا للتفتيش ، تشترك فيه النساء ، لضمان تنفيذ قوانين وانظمة العمل) .

وقد صدرت عن مؤتمر العمل الدولي العديد من التوصيات بشان تفتيش العمل ابتداء من سنة ١٩٢٣ ،حتى اقر المؤتمر في دورته الثلاثين المنعقدة سنة ١٩٤٧ ، الاتفاقية رقم (٨١) الخاصة بتفتيش العمل في التجارة والصناعة ، والتوصية رقم (٨١) بشان الموضوع ذاته والتوصية رقم (٨٢) بشان تفتيش العمل في المناجم

---

١) انظر : مؤتمر العمل الدولي/ الدورة الثامنة والاربعون ، ١٩٦٤ ، التقرير الاول الجزء الاول ص١٦٨ (النسخة الانكليزية).

ومؤسسات النقل . وقد دخلت الاتفاقية رقم (٨١) حيز التنفيذ في ٧ نيسان ١٩٥٠، وهو التاريخ الذي اكتملت فيه مصادقة العدد المطلوب من الدول الاعضاء ، واصبحت منذ ذلك الوقت الدستور الدولي لتفتيش العمل . (٢)

ونال تفتيش العمل اهتماما عربيا بصدور اول اتفاقية عربية لمستويات العمل وهي الاتفاقية رقم (١) الصادرة سنة ١٩٦٦ ، حيث خصصت ثلاثا من موادها لموضوع التفتيش ، وتكرر الامر ذاته في الاتفاقية العربية المعدلة لمستويات العمل وهي الاتفاقية رقم (٦) الصادرة سنة ١٩٧٦ عن مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة المنعقدة في الاسكندرية ، حيث اوردت النصوص الواردة في الاتفاقية الاولى دون اية زيادة او نقصان .

اما على المستوى الوطني فقد تقرر تاسيس جهاز لتفتيش العمل في القطر بصدور اول قانون للعمل ، وهو قانون العمال رقم (٧٢) لسنة ١٩٣٦ حيث تضمن هذا القانون ثلاث مواد نظمت احكام التفتيش ، الا انه على الرغم من ان هذا القانون يؤشر بداية مبكرة نسبيا لتفتيش العمل في العراق ، فانه لابد من الاشارة الى ان هذا التفتيش لم يدخل طور الفاعلية الا بعد تصديق العراق على الاتفاقية الدولية رقم (٨١) وذلك بتاريخ ٢١ /٣ /١٩٥٠ ، اذ صادق العراق على هذه الاتفاقية في هذا التاريخ - عدا الفصل الثاني الخاص بتفتيش العمل في التجارة - الذي صادق عليه بعد ذلك بتاريخ ٨ /٥ /١٩٦٠ . وقد تبع ذلك صدور قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ تقرر بموجبه انشاء هيئة خاصة بتفتيش العمل ، كما صدر تنفيذا لاحكامه بتاريخ ٢٠ /٩ /١٩٥٨ النظام رقم (١١) لسنة ١٩٥٨ ، نظام تفتيش العمل في الصناعة والتجارة .

وبصدور قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ دخل تفتيش العمل في القطر مرحلة جديدة ومهمة ، اذ خصص هذا القانون فصله الثاني عشر لتنظيم احكام التفتيش التي تميزت عن القوانين السابقة . باقرار تشكيل لجان التفتيش من مفتش واثنين من العمال النقابيين كمرافقين للمفتش وكذلك بتوسيعه اختصاصات

---

٢) راجع في التعرف على جهود المنظمة الدولية الخاصة بالتفتيش التالية لصدور هذه الاتفاقية بحثنا الموسوم : التفتيش العمالي في تشريعات العمل بالدول العربية الخليجية في ضوء مستويات العمل العربية والدولية ، المقدم الى الحلقة الدراسية التي نظمها مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية والخليجية في الشارقة في ايار سنة ١٩٨٢ ص ٦ - ٧ .

وصلاحيات اللجان على نحو يكفل فاعلية التفتيش في تحقيق رقابة جادة على تنفيذ احكام القانون .

ولقد اعاد المشرع صياغة الاحكام الخاصة بتفتيش العمل في القطر ، بالقانون رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ الذي وردت فيه احكام التفتيش في الفصل الخامس من الباب السادس الموسوم بـ (حماية العمل والعمال) . وستكون احكام هذا الفصل موضع دراستنا تباعا .

اولا / تنظيم جهاز التفتيش :

١/ ادارة التفتيش :

قضت المادة الرابعة من الاتفاقية الدولية رقم (٨١) بان : (يوضع تفتيش العمل تحت اشراف ورقابة سلطة مركزية ، وذلك في الاطار الذي يتمشى مع اسلوب الممارسة الادارية لكل عضو من اعضاء منظمة العمل الدولية) .

وانسجاما مع ماتقدم ، نصت المادة (١١٦ /اولا) على ان (يمارس تفتيش العمل تحت اشراف وزير العمل والشؤون الاجتماعية) ، فالوزير يمثل (سلطة مركزية) على النحو الذي يتمشى مع ماتقضي به الاتفاقية .

٢/ هيئة التفتيش :

نعني بهيئة التفتيش مجموعة الافراد الذين يقومون بالتفتيش وقد عنيت الاتفاقية رقم (٨١) ، والتشريع الوطني عناية كبيرة بهذه الهيئة ، لان على قدراتها وكيفية ادائها لمهماتها يتوقف نجاح او فشل نظام التفتيش ككل : أ/ ممارسة التفتيش من قبل موظفين عموميين : قررت هذا الحكم المادة السادسة من الاتفاقية الدولية رقم (٨١) ، واضافت في حكمها وجوب ان تكفل لهم مكانتهم وشروط خدمتهم والاستقرار في وظائفهم بعيدا عن التغييرات الحكومية ، واية مؤثرات خارجية غير مشروعة .

وقد ارادت الاتفاقية بهذا النص ان تضمن استقلال المفتش في اتخاذ قراره ، وقد اثار هذا الحكم اعتراض بعض الحكومات ، ولهذا فقد اوضحت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية سنة ١٩٥٧ ، ان الاستقلال يتوافر عندما يمتلك المفتش السلطة في ان يقرر – بدون خوف – بأن ماهو متبع في منشأة من المنشآت مخالف للقانون ، ولابد من تغييره .

وقد اقر التشريع الوطني في القطر مبدأ ممارسة التفتيش من قبل موظفين عموميين ، الا ان قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ جاء في المادة ١١٦ /اولا) بصيغة معدلة للمبدأ حين قضى بان (يمارس تفتيش العمل ... من قبل لجان برئاسة مفتش مختص متفرغ للتفتيش من موظفي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، وعضوية ممثل عن العمال يسميه الاتحاد العام لنقابات العمل ، وممثل عن اصحاب العمل يسميه الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية العراقية) .

وبهذا النص يكون القانون رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ قد اختلف مع سابقه القانون رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠. الذي كانت المادة (١٣٧) منه تقضي بان يمارس التفتيش مفتشون متفرغون ، ومرافقون للتفتيش يمثلون الاتحاد العام لنقابات العمال ونقابات العمال المختصة يقومون بمؤازرة التفتيش . وكانت هذه الصيغة قد واجهت العديد من الصعوبات العملية اذ لم يتمكن التنظيم النقابي من تهيئة العدد الكافي من العمال مرافقي التفتيش الذين يتمتعون بالكفاية المطلوبة .

ولاشك عندنا في ان الصيغة التي جاء بها القانون النافذ ستولد مشكلات اضافية، لانه يبدو لنا ان من المستحيل ان يكون بمقدور الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية العراقية ان يسمي ممثلين عنه من اصحاب العمل للقيام بالتفتيش لان هؤلاء لايمكن ان يتركوا ادارة مصالحهم الخاصة ، ليؤدوا عملا وظيفيا يوميا يقتضي منهم التفرغ الكامل له .

وقد اجازت الفقرة (ثانيا) لمفتش العمل بصفته رئيس لجنة التفتيش ، (ان يباشر التفتيش بمفرده في حالات الضرورة ، او في الحالات المستعجلة بعد حصوله على موافقة رئيسه المباشر ، وعليه في هذه الحالة ، ان يدعو العضوين الآخرين ليشتركا معه في التفتيش باقرب فرصة) .

ويبدو ان النص المتقدم اريد به اضفاء بعض المرونة في العمل لمواجهة الحالات التي قد تستدعي القيام بزيارة تفتيشية عاجلة ، دون ان يكون بالامكان اجتماع اللجنة بكامل اعضائها . الا ان النص لايتيح للمفتش على مايبدو من ظاهرة اتمام التفتيش بمفرده ، لانه يلزمه بدعوة العضوين الآخرين ليشتركا معه في التفتيش باقرب فرصة . ولهذا فانه في راينا لايمكن اعتماد تقرير الزيارة التفتيشية الا اذا كان صادرا عن اللجنة بكامل اعضائها وموقعا عليه من قبلهم مجتمعين . وهذا يمكن صاحب العمل من الطعن في شكلية التقرير اذا لم تتم الزيارة التفتيشية من قبل اللجنة بكامل اعضائها .

ب/ تعيين المفتشين وتدريبهم : قضت المادة السابعة من الاتفاقية الدولية رقم (٨١) في فقرتيها الاولى والثانية بانه ، مع مراعاة الشروط الواردة في القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالتعيين بالوظيفة العامة ، (٣) يكون الاعتبار الوحيد في تعيين مفتشي العمل هو المؤهلات التي تمكنهم من اداء واجباتهم ، وتركت تقدير الوسائل التي يجري التحقق بها من توافر هذه المؤهلات لتقدير السلطات المختصة .

ومن ناحية اخرى قضت الفقرة الثالثة من المادة السابعة بوجوب ان يتلقى مفتشو العمل تدريبا مناسبا يؤهلهم لتأدية اعمالهم .

وانسجاما مع المستويات الدولية المتقدمة جاء نص المادة (١١٩ /اولا) من قانون العمل مقررا انه (لايعين مفتش عمل الا من كان حاصلا على شهادة دراسية لاتقل عن الدراسة الاعدادية وناجحا في دورة تدريبية تعدها دائرة العمل) .

وحول هذا النص نورد الملاحظتين الآتيتين :

الاولى /ان اشتراط ان يكون مفتش العمل حاصلا على شهادة دراسية لاتقل عن الدراسة الاعدادية ، امر غير منطقي ، ذلك ان مفتش العمل يقوم بمهمة الرقابة على تنفيذ احكام القانون ، وهو مالاقبل لخريج الدراسة الاعدادية به . ولهذا كان لابد من اشتراط حصوله على شهادة جامعية اولية كحد ادنى في اختصاص ذي صلة مباشرة باعمال التفتيش .

من ناحية اخرى فانه يصعب علينا كثيرا تفسير التراجع الذي يمثله هذا النص عن المستوى الذي كان يقرره المشرع العراقي قبل ثلاثين سنة ، حيث كان قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ يشترط في المادة (١٠١) منه ان يكون مفتشو العمل من حملة الشهادات الجامعية (٤) ، يوم لم يكن في القطر الا عدد ضئيل من هؤلاء مقارنا بما يتوفر منهم حاليا . لهذا ندعو المشرع الى تعديل هذا النص باشتراط ان **يكون المفتش حاصلا على شهادة جامعية ذات صلة بالتفتيش كحد ادنى .**

---

٣) **راجع في الشروط العامة للتعين في الوظيفة العامة في العراق كتابنا : المرجع العلمي في شرح** قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني. ط ١ ، بغداد ١٩٨٤ ص ٤٣ – ٥٧ .

٤) قضت المادة (١٠١) من قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ الملغى بما يلي :

أ / يكون مفتش العمل من حملة الشهادات العالية ، وسبق له خدمة في وظائف الدولة لاتقل مدتها عن ثلاث سنوات.

ب / يكون معاون مفتش العمل من حملة الشهادات العالية.

الثانية /ان القانون لم يشترط اي شرط في الدورة التدريبية التي تعدها دائرة العمل للمفتشين قبل ممارستهم التفتيش . وكان من الضروري في تقديرنا ان يحدد النص حدا ادنى لمدتها ، ويؤشر بعض موضوعاتها الرئيسة ، لكي لايتحول تنفيذه الى مجرد ممارسة شكلية للتدريب يقصد بها استيفاء الشرط القانوني .

جـ/ الاستعانة بالفنيين في جهاز التفتيش : لقد ترتب على تنوع المهام الملقاة على عاتق التفتيش ، والتعقيد البالغ في الالات والمواد المستخدمة في اماكن العمل ، صعوبة قيام المفتش بمفرده بتقرير مدى ملاءمة بيئة العمل من النواحي الصحية والفنية ، والتاكد من تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته التي تتخذ طابعا تقنيا ، اذ قد يفتقر الى المعرفة الكافية بها .

وقد نصت المادة التاسعة من الاتفاقية الدولية على ان يتخذ كل عضو الاجراءات الضرورية للتاكد من ان الخبراء الفنيين المؤهلين والاختصاصيين بما في ذلك الاختصاصيين في الطب والهندسة والكهرباء والكيمياء يشاركون في سير التفتيش باسلوب يتلاءم مع الظروف المحلية ، لكفالة تنفيذ الشروط القانونية اللازمة للمحافظة على صحة وسلامة العمال اثناء قيامهم بالعمل وفحص مدى تاثير العمليات والمواد وطرق العمل على صحتهم وسلامتهم .

وفي هذا الاتجاه جاء نص المادة (١١٦ /ثالثا) من قانون العمل النافذ الذي قرر ان (تستعين لجنة التفتيش بالخبراء والمختصين من اصحاب المؤهلات العلمية في الطب والهندسة والكيمياء والكهرباء وسائر الاختصاصات الاخرى) الا ان هذا النص لم يبين الكيفية التي تجري بها الاستعانة بهؤلاء ، وطريقة تنظيمها والحالات التي تستوجبها ، مما يوحي بانه ترك كل ذلك لتقدير لجنة التفتيش ، وللتنسيق بين ادارة التفتيش والجهات الاخرى .

من ناحية ثانية ، فان هذا النص ينطوي على تراجع عما كانت تقرره القوانين السابقة في هذا الشان ، فالمادة (١٠١ /٥) من قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ كانت تقضي بان (يكون من بين المفتشين مهندسون آليون او كهربائيون ومفتشون صحيون ، كما يكون مفتشات من النساء) ، بينما كانت المادة (١٣٧ /أ) من القانون رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغى تقضي بان يمارس التفتيش (مفتشون متفرغون مختصون بشؤون التفتيش ومهامه ، يكون من بينهم اطباء ومهندسون وفنيون ذوو خبرة ، كما يكون بينهم مفتشات من النساء) . فكما يبدو من النصين فهما يوجبان

ان يضم جهاز تفتيش العمل ذاته اخصائيين في الموضوعات ذات الصلة باعمال التفتيش ويقومون بممارسة التفتيش مع المفتشين الآخرين ، وهذه الصيغة اقدر من تلك التي جاء بها القانون النافذ ، على تحقيق اغراض التفتيش .

ثانيا/ وظائف تفتيش العمل :

ان قانون العمل ، كقانون يستهدف اصلا حماية العمال ، لاياخذ مداه الحقيقي ، الا عندما يخضع لرقابة هيئة من الموظفين المؤهلين الذين يقومون بزيارات متكررة لمواقع العمل ، لتحري واقع تطبيق الاحكام القانونية ، ومدى التزام اصحاب العمل بتنفيذها .

ان هذه الهيئة ، وهي جهاز تفتيش العمل ، لم تعد في وقتنا الراهن ، تقوم بدور رقابي سلبي ، ولاتقتصر وظيفتها على ممارسة السلطة الزجرية ، وانما تأخذ دورا ايجابيا بالغ الاهمية في الحياة العملية . وقد حددت المادة الثالثة من الاتفاقية الدولية هذا الدور على النحو الآتي :

١/ اشارت الاتفاقية في الفقرة الاولى /البند الاول من المادة الثالثة الى الوظيفة التقليدية السلبية لتفتيش العمل ، فقررت ان من بين مهام التفتيش : كفالة تطبيق الاحكام القانونية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال اثناء قيامهم بعملهم ، مثل الاحكام الخاصة بساعات العمل والاجور والسلامة والصحة والترفيه واستخدام الاحداث والمراهقين ومايتصل بذلك من امور ، وذلك في حدود اختصاص مفتشي العمل .

٢/ بينما اشارت الاتفاقية في البندين الثاني والثالث من الفقرة ذاتها الى الوظائف الايجابية للتفتيش وهي :

أ- تزويد اصحاب العمل والعمال بالمعلومات والارشادات الفنية ، عن افضل الوسائل لتطبيق الاحكام القانونية .

ب- ابلاغ السلطات المختصة باوجه النقص او عيوب التطبيق التي لم تنص عليها الاحكام القانونية النافذة .

ومن هاتين الوظيفتين يظهر لنا التطور في مهام التفتيش واضحا ، فبالنسبة للوظيفة الاولى لم يعد المفتش - مراقبا - يقتصر دوره على رصد المخالفات ، بل

تحول الى عنصر ايجابي ، يتفاعل مع اطراف علاقة العمل بهدف تمكينهم من تحقيق افضل اشكال التطبيق للاحكام القانونية ، ليس عن طريق الزجر ، بل عن طريق تقديم المعلومات وتوجيه النصح والارشاد ، وتقديم العون ، كلما وجد ان ذلك يمكن ان يساعد هذه الاطراف على تطبيق احكام القانون .

اما الوظيفة الثانية ، فيبدو المفتش فيها وكأنه (عين) السلطة ، يرى وهو يقوم بالتفتيش مالاتراه من اوجه النقص في التشريع ، ولهذا الزمته الاتفاقية بان يقدم الى السلطة المختصة البلاغات التي يوضح فيها اوجه النقص هذه ، لكي تتبرى الجهات المختصة الى معالجتها .

وبالرجوع الى المادة (١١٤ /اولا) من قانون العمل النافذ ، نجدها تاخذ باغلب ماتقدم ، فهي تقضي بان يختص تفتيش العمل بالمهام الآتية :

أ- مراقبة تطبيق احكام هذا القانون ، وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ، والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبها ، ومراقبة تطبيق عقود العمل الفردية ، (٥) وكل مايتعلق بعلاقات العمل وحماية العمال .

ب- تقديم المعلومات الموضوعية والارشادات الفنية الى اطراف علاقة العمل حول الوسائل والاساليب الكفيلة بتنفيذ الاحكام القانونية المشار اليها في الفقرة (أ) من هذا البند .

ثالثا/ سلطات تفتيش العمل :

لكي يتمكن مفتش العمل من تنفيذ واجبات وظيفته ، فانه يجب ان يتمكن اولا من دخول مكان العمل لكي يطلع على واقع تطبيق احكام القانون فيه ، وبعد ان يدخل المفتش الى هذا المكان لابد ان يتمكن من التحقق من مدى مطابقة مايجده في موقع العمل مع حكم القانون . واخيرا اذا وجد في هذا المكان مخالفة ، فيجب ان يكون قادرا على اتخاذ الاجراء المناسب الذي يراه لمعالجة هذه المخالفة .

---

٥) نشير هنا الى ان مراقبة المفتش تطبيق عقود العمل الفردية ، تقتصر على التاكد من مدى مطابقة احكامها للاحكام الآمرة الواردة في القانون ، وليست له اية صلاحية للتدخل في المنازعات التي تقوم بين اطراف العلاقة بشأن تنفيذ احكامها ، الا في اطار مايبديه من نصح وارشاد. اما الفصل في المنازعات فيتولاه القضاء وحده.

ان السلطات التي تخول لمفتشي العمل في المستوى الدولي والتشريع الوطني ، تدور حول المحاور الثلاثة المتقدمة ، وذلك على التفصيل الاتي :

١- حرية الدخول الى اماكن العمل : من الممكن القول ان ضمان حرية دخول المفتش الى مكان العمل هو المدخل الى ضمان ممارسة المفتش سلطته في التفتيش ولهذا اولته المستويات الدولية اهمية خاصة ، وخلاصة احكامها بشانه مايلي :

أ/ حرية المفتش المزود بوثيقة رسمية في الدخول - بغير سابق اخطار - ، في اي وقت ، ليلا او نهارا في كل محل من محال العمل الخاصة للتفتيش .

ب/ حريته في الدخول - نهارا - في اي مكان يكون لدى المفتش من الاسباب المعقولة مايحمله على الاعتقاد بانه خاضع للتفتيش .

وبالرجوع الى احكام قانون العمل نجده يقرر في المادة ١١٤ /اولا ان : تخضع مشاريع واماكن العمل المشمولة باحكام هذا القانون الى تفتيش العمل .

وخولت المادة (١١٧ /اولا /أ) لجنة التفتيش (دخول اماكن العمل بدون سابق انذار اثناء وقت العمل) . وهذا النص يتيح للجنة دخول اماكن العمل-ليلا اونهارا-في الاوقات التي يعلن صاحب العمل انها اوقات العمل الاعتيادية في مشروعه ، فلا يكون لها والحال هذه ان تدخل المشروع في غيرهذه الاوقات ، ولهذا استدرك المشرع في الفقرة (ب) من المادة ذاتها معالجا هذا الموضوع بالنص على انه للجنة (الدخول خارج اوقات العمل الى اي مشروع او معمل (٦) اذا كان هناك من الاسباب مايدعو لتفتيشه في ذلك الوقت بعد موافقة مدير عام دائرة العمل) . وهذا النص موضع نقد من ناحيتين :

الاولى : انه يختلف مع المستويات الدولية في ان الاخيرة تتيح للمفتش الدخول نهارا (في اي مكان يكون لدى المفتش من الاسباب المعقولة مايحمله على الاعتقاد بانه خاضع للتفتيش) . في حين يقصر نص قانون العمل سلطة اللجنة على الدخول الى (اي مشروع او معمل) . ومكمن الاختلاف ان المستويات الدولية تتيح للمفتش الدخول الى (اماكن) قد لايكون اصحاب العمل قد اعلنوها على انها مشروعات على نحو رسمي . وهذا النوع من الاماكن يجب ان يحظى باهمية خاصة لانه يكون عادة **الموضع الذي ترتكب فيه اشد المخالفات جسامة .**

---

٦) كلمة (معمل) زائدة لامبرر لايرادها ، وتغني عنها كلمة المشروع.

الثانية : انه يشترط لدخول اللجنة المشروع خارج اوقات العمل – موافقة مدير عام دائرة العمل المسبقة – ، وهذا القيد قد يفقد الزيارة التفتيشية اهميتها او قد يجعلها عديمة الجدوى تماما . لان الحصول على موافقة المدير العام قد تستغرق وقتا طويلا ، فلا تتمكن اللجنة من الدخول الى المشروع في الوقت المناسب والاطلاع على مايجري داخله من مخالفات .

٢- القيام باجراءات التحقيق الضرورية : تقضي الاتفاقية الدولية في المادة (١٢ /١ /حـ) بأن لمفتش العمل القيام بأي فحص او اختبار او تحقيق يراه لازما للتحقق من ان الاحكام القانونية تنفذ بدقة ، وبصفة خاصة :

أ/ سؤال صاحب العمل او العمال على انفراد ، او في حضور شهود عن جميع المسائل المتعلقة بتطبيق الاحكام القانونية .

ب/ طلب احضار اي دفاتر او سجلات او وثائق اخرى تتعلق بشروط العمل ، مما تنص القوانين او اللوائح على امساكها والتاكد من مدى مطابقتها للاحكام القانونية وكذلك اخذ صور او مستخرجات منها .

جـ/ تنفيذ الالتزام بلصق الاعلانات التي تتطلبها الاحكام القانونية .

د/ اخذ او سحب عينات من المواد المستعملة او المتداولة لغرض التحليل ، مع اخطار صاحب العمل او ممثله ، عن اي عينات او مواد اخذت او استخدمت لهذا الغرض .

وقد نص قانون العمل على بعض ماتقدم : فقضت المادة ١١٧ /اولا /حـ بتخويل لجنة التفتيش (القيام باجراء اي فحص يكون ضروريا للتاكد من عدم وجود مخالفة (٧) ، في حين قضت المادة ذاتها في الفقرة (د) بتخويل اللجنة (اخذ نماذج من المواد المستعملة او المتداولة لغرض التحليل) . واخيرا قررت المادة (١١٧ /ثانيا) ان (للجنة او احد اعضائها ان تنفرد بمن تشاء من العمال او غيرهم من ذوي العلاقة بالمشروع) .

---

٧) هذا النص ركيك في صياغته ، ذلك لان مهمة اللجنة ليست البحث عن وجود المخالفات او عدم وجودها ، وانما التثبت من تطبيق احكام القانون على نحو دقيق والسعي الى ذلك بالوسائل المتاحة ، وبهذا تتجلى وظيفتها الايجابية.

ولم يرد بين صلاحيات اللجنة ذكر لتخويلها سلطة الاطلاع على الدفاتر والسجلات التي يلتزم اصحاب العمل بمسكها ، الا ان المشرع عالج هذا الموضوع من زاوية اخرى حين الزم اصحاب العمل في المادة (١١٨ /اولا) بان يمكنوا لجان التفتيش من الاطلاع على السجلات والوثائق والاضابير الشخصية وماسواها .

٣- اتخاذ الاجراء المناسب لمعالجة المخالفات : تتعدد انواع المخالفات التي يشخصها المفتش خلال جولاته التفتيشية من حيث ماهيتها وجسامتها ومدى خطورتها على حياة العمال وصحتهم ، ومن ثم لابد ان تتباين وسائل معالجة هذه المخالفات تبعا لذلك .

وحيث ان مهمة التفتيش الاساسية هي كفالة حسن تطبيق احكام القانون بالوسيلة المناسبة ، فقد يجد المفتش ان النصح والارشاد يمكن ان يحقق ذلك في بعض الحالات ، وخاصة في الاحوال التي ترتكب المخالفة نتيجة جهل باحكام القانون او ببعض الجوانب الفنية المتعلقة بالاحتياطات الخاصة بوقاية العمال ، وقد يجد في بعض الاحيان ان انذار صاحب العمل المخالف وتهديده بالعقاب يكفيان لدفعه الى ازالة المخالفة، بينما يجد في حالة ثالثة ان هذه الاساليب لاتجدي نفعا اذا كان قد اقتنع بان صاحب العمل قد ارتكب المخالفة عن عمد وسابق معرفة بما يجب عليه تنفيذه ، فيلجا المفتش في هذه الحالة الى تحرير محضر بالمخالفة بهدف احالة المخالف الى المحكمة لمعاقبته عن مخالفته .

غير ان هذه الاساليب قد لاتكون صالحة لمعالجة بعض الحالات التي تقتضي علاجا سريعا ، بسبب ماتنطوي عليه المخالفة من خطر يهدد صحة العمال او حياتهم، ولهذا فلابد ان يخول المفتش سلطة اصدار الامر بازالة المخالفة بكل مايقتضيه ذلك من تعديلات في موقع العمل ، او حتى وقف العمل ان اقتضى الامر .

ولقد عالجت الاتفاقية الدولية رقم (٨١) الاحكام المتقدمة بالتفصيل الآتي :

م١٢/ ١ - يكون الاشخاص الذين يخالفون احكام القوانين المناط تطبيقها بمفتش العمل او يهملون مراعاة تلك الاحكام عرضة للمحاكمات القانونية فورا ودون سابق انذار ، على انه يجوز ان تنص القوانين او اللوائح الوطنية على استثناءات في الحالات التي يشترط فيها توجيه انذار سابق بغية معالجة الموقف او اتخاذ اجراءات وقائية .

٢- يكون لمفتش العمل الحرية التامة في توجيه انذارات او اسداء النصح بدلا من اتخاذ اجراءات المحاكمة او التوصية بذلك .

م١٣ /١ - يخول مفتشو العمل سلطة اتخاذ الاجراءات التي من شانها ازالة نواحي القصور التي تلاحظ في الموقع ، او في ترتيب مكان العمل او اسلوبه ، ويكون لديهم من الاسباب مايجعلهم يعتقدون انه يهدد صحة العمال او سلامتهم .

٢- حتى يتمكن المفتشون من اتخاذ مثل هذه الاجراءات ، يجب ان يخولوا ، مع عدم الاخلال بحق الاستئناف الى سلطة قضائية او ادارية قد ينص عليها القانون ، حق اصدار او استصدار الاوامر التي تتطلب :

أ/ ادخال تعديلات على التركيبات او الموقع خلال وقت محدد ضمانا للتطبيق الدقيق للاحكام القانونية الخاصة بصحة العمال وسلامتهم .

ب/ اتخاذ اجراءات التنفيذ الفوري في حالة الخطر وشيك الوقوع على صحة العمال وسلامتهم .

٣- اذا لم تتمشى الاجراءات المنصوص عليها في الفقرة (٢) مع التطبيق الاداري او القضائي المتبع في البلد العضو ، فللمفتشين ان يطلبوا الى السلطة المختصة اصدار الاوامر او اتخاذ اجراءات التنفيذ الفوري .

وقد اورد قانون العمل احكاما بشان الاجراءات التي يمكن ان تعمد اليها لجنة التفتيش لازالة ومعالجة المخالفات التي تطلع عليها خلال جولاتها التفتيشية ، وخلاصة هذه الاجراءات :

١/ توجيه النصح والارشاد : فقد نصت المادة ١١٤ /ثانيا /ب على ان يختص تفتيش العمل بتقديم المعلومات الموضوعية والارشادات الفنية الى اطراف علاقة العمل حول الوسائل والاساليب الكفيلة بتنفيذ احكام القانون .

٢/ تحرير محضر بالمخالفات : حيث اوجبت المادة ١١٧ /اولا /هـ على اللجنة (تسجيل المخالفات التي تقف عليها ، وتنظيم محضر اصولي بها) .

وهذا المحضر تعطي نسخة منه طبقا لنص المادة ١٢٠ /اولا ، الى دائرة العمل ، واخرى الى الاتحاد العام لنقابات العمال .

وتجيز المادة ١٢٠ /ثانيا لوزير العمل والشؤون الاجتماعية او من يخوله ، استنادا الى تقرير لجنة التفتيش ، ان يقرر احالة صاحب العمل الذي سجلت على مشروعه

مخالفة ، الى محكمة العمل المختصة وفق احكام القانون .

واعتبرت المادة (١٢١) تقرير اللجنة ، مع شهادة مفتش العمل ، دليلا تتخذه المحكمة المختصة عند اصدار قرارها ، مالم يثبت لها خلاف ذلك . ويتيح هذا النص لصاحب العمل ان يقوم باثبات عكس ماورد في التقرير بجميع طرق الاثبات .

ويتضح مما تقدم انه ليس للجنة التفتيش ان تقوم باحالة المخالف مباشرة الى المحكمة المختصة لمقاضاته عن المخالفة التي ارتكبها ، وانما تخضع هذه الاحالة لتقدير الوزير او من يخوله .

من ناحية اخرى ، لم يتضمن القانون نصا يقضي بتخويل لجنة التفتيش توجيه انذار الى صاحب العمل المخالف لمطالبته بازالة المخالفة ضمن فترة زمنية تحددها ، قبل اللجوء الى احالته الى القضاء ، وليس بخاف ان هذا الاسلوب يمكن ان يكون فاعلا في ازالة العديد من المخالفات دون اللجوء الى القضاء وبازالة المخالفة تتحقق الغاية التي يسعى اليها المشرع . ومع اغفال القانون النص على تخويل اللجنة سلطة انذار صاحب العمل المخالف ، فان للجنة ان تقوم بذلك استنادا الى نص الاتفاقية الدولية .

٣/ اتخاذ الاجراءات العاجلة في حالات الخطر الشديد ، فقد خولت المادة ١١٧ /اولا /و ، اللجنة صلاحية (اتخاذ الاجراءات العاجلة في حالات الخطر الشديد الذي لايتحمل امهالا ، بما في ذلك توقيف العمل كليا او جزئيا ، او اخلاء محل العمل) .

رابعا/ قواعد التفتيش والتزامات المفتش :

ان قيام المفتش بوظائفه التي اشرنا اليها ، يستهدف تحقيق مصلحة اجتماعية عليا ، ولهذا فانه لابد من ان يمارس المفتش هذه الوظائف على نحو من الحيدة المطلقة والتحرر من المصلحة الخاصة من ناحية ، وان يقتصر استخدامه لسلطاته على القدر الكافي لتحقيق الهدف منها ، مادامت طبيعة واجبات المفتش تفرض التدخل فيما قد يعتبر بشكل او بآخر من خصوصيات صاحب العمل ، وقد اولت المستويات الدولية للتفتيش هذه المسالة ماتستحقه من العناية ، وعالجتها باحكام تدور مخاورها حول مايأتي :

١- التخويل بالتفتيش ، اوجبت الاتفاقية في المادة (١٢) منها ، كي يتمكن المفتش

من ممارسة التفتيش ان يكون مخولا بذلك ، وان يتاكد هذا التخويل بحمل المفتش وثيقة رسمية تؤيد ذلك .

وقد خلا قانون العمل النافذ من معالجة هذا الموضوع ، على خلاف سابقه حيث كانت المادة (١٤٠) منه تنص على ان (يزود مفتشو العمل ببطاقات تثبت هويتهم وصفتهم ، وتكون موقعة من الوزير ، وعلى المفتش ان يحمل بطاقته هذه اثناء قيامه بمهمته ، وعليه ان يبرزها لاصحاب العلاقة عند الاقتضاء .

كما يزود ممثلو الاتحاد والنقابات ، الذين يشتركون في لجان التفتيش ببطاقات مماثلة صادرة عن مراجعهم النقابية ، وممهورة بخاتم وتوقيع مدير العمل العام ، تكتب فيها العبارة التالية "يسمح لحامل هذه البطاقة بمرافقة مفتش العمل") .

ومع خلو القانون النافذ من معالجة صريحة لهذا الموضوع ، فان حمل المفتشين ومرافقيهم لهويات تعرفهم الى اصحاب العمل يكون واجبا استنادا الى نص الاتفاقية الدولية .

وتداركا لهذا النقص اصدر وزير العمل التعليمات رقم (٢٥) لسنة ١٩٨٧ (تعليمات هوية اعضاء لجنة تفتيش العمل) قرر فيها :

أ/ تزويد مفتشي العمل ببطاقات تثبت هويتهم وصفتهم وتكون موقعة من قبل الوزير ، وتزويد ممثلي العمال ، وممثلي اصحاب العمل ببطاقات للغرض ذاته تكون موقعة من قبل منظماتهم .

ب/ الزام مفتشي العمل وممثلي العمال واصحاب العمل في لجان التفتيش بحمل هذه البطاقات اثناء قيامهم بمهامهم ، وبابرازها عند الاقتضاء .

٢- عدم الاخطار المسبق بالزيارة التفتيشية : لما كانت الزيارة التفتيشية تهدف الى تعرف واقع احكام القانون في موقع العمل ، ومدى التزام صاحب العمل بها . لذا فان المفاجاة في القيام بها ، اي عدم اخطار صاحب العمل بها مسبقا ، يمكن ان يضمن اطلاع المفتش على الحقيقة بشكل افضل .

ولهذا اتاحت الاتفاقية في المادة (١٢ /١ /أ) منها للمفتش ان يدخل مكان العمل دون سابق اخطار ، في حين اوجبت الفقرة (٢) على المفتش بعد دخوله مكان العمل وقيامه بالتفتيش ان يخطر صاحب العمل او ممثله بحضوره ، مالم ير ان هذا الاخطار قد يضر بالقيام بواجباته .

وقد عالجت المادة (١١٧ /اولا /أ) من قانون العمل هذا الموضوع بالنص على تخويل لجنة التفتيش (دخول اماكن العمل بدون سابق انذار اثناء وقت العمل) .

٣- انتفاء وجود مصلحة للمفتش في المنشأة التي يقوم بتفتيشها : بما ان مهمة المفتش الاساسية هي الاطلاع على واقع تطبيق احكام القانون في المنشأة الخاضعة لاشرافه ، ونقل صورة حقيقية عن ذلك الى السلطات المسؤولة ، لذا فان وجود مصلحة للمفتش في المنشأة التي يفتشها ، كأن يكون مالكا لها او شريكا فيها، او ان تكون مملوكة لاحد اقربائه مثلا ، سيفقد موقعه اثناء التفتيش طابع الحيدة الذي يجب ان يتصف به ، ولهذا فقد نصت الاتفاقية رقم (٨١) في المادة (١٢ /١) على وجوب الا تكون للمفتش مصلحة مباشرة او غير مباشرة في المنشأة الخاضعة لاشرافه ، فمتى وجدت مثل هذه المنشأة ضمن دائرة نشاط المفتش ، فمن الواجب عليه ان يتنحى عن القيام بتفتيشها ، وان يوكل امر التفتيش الى مفتش آخر ليست له مصلحة في المنشأة .

ولقد تضمن القانون نصوصا تعالج بعض جوانب هذا الموضوع ، فمن ناحية قرر في المادة ١١٩ /ثانيا وجوب ان يؤدي مفتشو العمل وممثلو العمال في لجان التفتيش ، (٨) قسما قبل ممارستهم اعمالهم من بين مايلتزم به هؤلاء بموجبه القيام بواجباتهم (بامانة وحياد) ، وحظرت الفقرة ثالثا من المادة ذاتها على هؤلاء ، (٩) (تحقيق اية فائدة مباشرة او غير مباشرة ، مادية او معنوية ، في المشاريع التي تحت رقابتهم) .

وكل ماأشارت اليه الاتفاقية والقانون الوطني يهدف الى غرض واحد هو تجرد المفتش في عمله من اية مصلحة ذاتية .

٤- احتفاظ المفتش بالاسرار التي يطلع عليها وعدم افشائها ، يطلع اعضاء لجنة

---

٨) وردت في النص المشار اليه في المتن عبارة **(يؤدي مفتشو العمل وممثلو العمال في لجان التفتيش ...)**. واغفل النص ذكر ممثلي اصحاب العمل ، وهذا الاغفال خطأ من واضع المشروع ، اذ ان هؤلاء يجب ان يلتزموا بما يلتزم به المفتشون وممثلو العمال في لجان التفتيش.

٩) حظرت الفقرة ثالثا المشار اليها على (مفتشي العمل وممثلي العمال في لجان التفتيش ..). ماذكر في المتن ولم تورد ذكرا لممثلي اصحاب العمل . وهذا امر منتقد للسبب ذاته الوارد في الهامش(٨).

التفتيش اثناء قيامهم بعملهم على معلومات لم يكن لهم ان يطلعوا عليها لولا ممارستهم وظيفة التفتيش ، ومن ثم تعتبر بعض هذه المعلومات من قبيل اسرار المهنة التي لايجوز لهم افشاؤها الى الغير . وهذه المعلومات يمكن ان تكون من احد نوعين :

أ/ اسرار صناعية او تجارية تتصل بنشاط المنشأة التي قام بتفتيشها . وقد حظرت الاتفاقية الدولية في المادة (١٥ /ب) منها على المفتش افشاء هذه الاسرار — حتى بعد اعتزاله الخدمة — على ان يكون في حالة المخالفة عرضة للعقوبة الجنائية او الاجراءات التأديبية المناسبة .

ب/ شكاوي ترفع الى المفتش من مصادر معينة بشأن نقص او اخلال بالاحكام القانونية ، حيث اوجبت الاتفاقية في الفقرة (حـ) من المادة (١٥) على المفتش احاطة مصدر الشكوى بالسرية المطلقة ، وعدم البوح بها الى صاحب العمل او من يقوم مقامه .

وقد الزم قانون العمل المفتشين وممثلي العمال في لجان التفتيش (١٠) بما تقدم : ففي القسم الذي يؤديه هؤلاء يلتزم المفتش او عضو لجنة التفتيش بالا يفشي سرا من اسرار المهنة التي يطلع عليها بحكم وظيفته حتى بعد تركه لها ، كما تلزمهم الفقرة (ثالثا /ب) من المادة (١١٩) بعدم (افشاء الاسرار الصناعية والتجارية او الاساليب الصناعية التي يقفون عليها خلال قيامهم بواجباتهم) .

واغفل النصان الاشارة الى التزام اعضاء لجنة التفتيش بعدم البوح بمصدر الشكوى التي تصل اليهم .

خامسا/ التزامات صاحب العمل :

لاتستطيع لجنة التفتيش ان تؤدي وظيفتها الا اذا ساعدها صاحب العمل في ذلك بتيسير اطلاعها على ماتقتضي مهمتها الاطلاع عليه ، وحيث ان اطلاع اللجنة على ذلك قد لايكون في مصلحة صاحب العمل ، فمن المتصور اذن ان يمانع هذا في قيامها بمهمتها .

---

١٠) اغفل القانون هنا ايضاً ذكر ممثلي **اصحاب العمل في لجان التفتيش ، وحيث انه لامسوّغ** لعدم الزامهم بالمحافظة على الاسرار التي يطلعون عليها وعدم افشائها الى الغير . لذا فان هذا الاغفال يعتبر خطأ يقتضي تدخل المشرع لاصلاحه.

ولكي يضمن القانون قيام صاحب العمل بما يعين اللجنة على القيام بواجبها قرر في المادة (١١٨ /اولا) ان (على اصحاب العمل ان يسهلوا مهمة لجان التفتيش ويمكنوها من الاطلاع على ماتروم الاطلاع عليه ، بما في ذلك السجلات والوثائق والاضابير الشخصية وماسواها ، وعليهم ان يجيبوا على الاستيضاحات والاستفسارات التي توجه اليهم) .

وفي الفقرة ثانيا من المادة ذاتها فرض القانون جزاء جنائيا على من يعرقل قيام اللجنة باعمالها حيث نص على انه (كل من منع مفتش العمل او اللجنة التفتيشية من دخول اماكن العمل لغرض الفتيش او عرقل عمله او عملها باي شكل كان ، يعاقب بالحبس مدة لاتقل عن شهر او بغرامة لاتقل عن ثلثمائة دينار) .

وعلى الرغم من ان عبارة (كل من) لاتقتصر على صاحب العمل وحده ، الا ان من يقوم بالمنع او العرقلة يكون في العادة صاحب العمل ذاته او ممثله .

واخيرا الزمت الفقرة الثالثا من المادة (قوى الا من الداخلي كافة ان تلبي طلب لجان التفتيش بالمؤازرة والمساندة اذا طلب اليها ذلك) . وهذا النص يتيح للجان ان تطلب المساعدة من قوى الا من الداخلي متى بلغت محاولات عرقلة عملها حدا لاقبل لها بمجابهته بمفردها ، وخاصة الحالات التي يمكن ان يلجا فيها المعرقلون الى استعمال العنف او التهديد باستعماله .

سادسا/ تقارير التفتيش :

تقرير التفتيش هو الحصيلة النهائية للزيارة التفتيشية التي تقوم بها لجنة التفتيش لمشروع ، وفيه ترسم صورة الحالة التي اطلعت عليها ، ولهذا فتحريره يكون مهما لتعرف واقع الحال بالنسبة للمشروع ، كما ان مايستخلص من مجموع تقارير الزيارات يمكن ان يرسم صورة كاملة لواقع تطبيق احكام القانون في القطر . ولقد اهتم قانون العمل بتنظيم موضوع تقرير الزيارة التفتيشية وبالتقارير الدورية التي تدرج فيها المعلومات التي تستلخص من تقارير الزيارات ، وصولا الى تعرف حالة التطبيق الكلية لاحكام القانون . وخلاصة هذه الاحكام مايأتي :

١/ الزمت المادة (١٢٠ /اولا) من القانون لجنة التفتيش بان (تضع تقريرا مفصلا وفق النموذج الذي تعده دائرة العمل ، عن كل زيارة تفتيشية تقوم بها للمشروع مع ملاحظاتها وتوصياتها بشأنه ، تعطي نسخة منه الى دائرة العمل والثانية الى الاتحاد العام لنقابات العمال) .

٢/ قضت المادة (١١٥ /اولا) بان (يتولى مدير عام دائرة العمل دراسة تقارير التفتيش وينظم بها تقريرا شاملا كل ثلاثة اشهر مرة واحدة ، يضمنه استنتاجاته ومقترحاته ويرفعه الى وزير العمل والشؤون الاجتماعية) .

وقررت الفقرة ثانيا من المادة ذاتها ان (يتولى الاتحاد العام لنقابات العمال القيام بنفس الدراسة المبينة في البند اولا من هذه المادة كل ثلاثة اشهر مرة في الاقل ، (١١) ويرفع تقريره الى وزير العمل والشؤون الاجتماعية) .

٣/ قضت الفقرة ثالثا /أ من المادة (١١٥) بان (تقوم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بدراسة التقارير العامة المشار اليها في البندين اولا وثانيا من هذه المادة وماتضمنته من استنتاجات ومقترحات ، والخروج بمقترحات او تعليمات تغني التفتيش وتطور اساليبه) .

وقررت الفقرة (ب) ان تنشر وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تقريرا سنويا حول اعمال التفتيش ، يتناول المواضيع التي يحددها وزير العمل والشؤون الاجتماعية ، بتعليمات يصدرها لهذا الغرض . وقد اصدر الوزير هذه التعليمات برقم (٢٠) لسنة ١٩٨٧ التي اوجبت ان يتضمن التقرير السنوي المواضيع الاتية :

أ/ القوانين والانظمة والتعليمات والبيانات والاوامر الصادرة ، التي لم تنشر في التقارير السابقة .

ب/ بيانات عن ادارات التفتيش ، تبين عدد اللجان التفتيشية حسب المحافظات وعدد مفتشي العمل وعدد ممثلي العمال واصحاب العمل في اللجان ودرجة التحصيل العلمي لمفتشي العمل واختصاصاتهم العلمية .

جـ/ احصاءات عن المشاريع واماكن العمل المسجلة الخاضعة للتفتيش تبين جملة معلومات عن هذه المشاريع والعاملين فيها وعدد مافتش منها خلال السنة .

---

(١١) اوجبت الفقرة الاولى من المادة ان يعد مدير عام دائرة العمل تقريراً شاملاً (كل ثلاثة اشهر مرة واحدة)، في حين اوجبت الفقرة ثانياً ان يعد الاتحاد تقريراً (كل ثلاثة اشهر مرة في الاقل) ، وبين العبارتين فارق مؤداه ان المدير العام لدائرة العمل يعد تقريراً واحداً – حصرا– في حين تتيح الفقرة ثانياً ان تتعدد التقارير التي يعدها الاتحاد خلال الفترة ذاتها ، وهذا الاختلاف لاموجب له ، خاصة ان التقارير التي يعدها المدير العام ، والاتحاد مالها الى الوزارة التي تتولى دراستها معا لاستخلاص نتائج مشتركة منها.

د/ احصاءات عن زيارات التفتيش تبين عدد الزيارات مرتبة حسب اوقاتها ليلا او نهارا ، وعدد اماكن العمل التي تمت زيارتها اكثر من مرة خلال السنة .

هـ/ احصاءات عن المخالفات والعقوبات تبين عدد اصحاب العمل الملتزمين بتنفيذ احكام القانون ، والخالفين لهذه الاحكام ، وعدد من صدر بحقهم عقوبات من المحاكم ومعلومات عن هذه العقوبات .

و- احصاءات عن اصابات العمل والامراض المهنية :

وقد اوجبت التعليمات ان يعتمد التقرير السنوي ، المعلومات الواردة في التقارير الدورية التي يعدها مدير عام دائرة العمل والاتحاد العام لنقابات العمال ، التي يجب ان تتضمن هي ايضا المعلومات حسب الترتيب المتقدم .

الفصل الثاني
تسوية المنازعات الجماعية

تتميز علاقات العمل المعاصرة بانها لم تعد في الغالب تنظم فرديا ، اي بعقد فردي يحكم علاقة كل عامل منفردا بالجهة التي تستخدمه ، وانما برز نمط آخر في تنظيم هذه العلاقة هو التنظيم الجماعي ، اذ اخذت علاقات العمل صورة جماعية ، يكون احد اطرافها مجموعة من العمال والطرف الاخر صاحب عمل واحد او مجموعة من اصحاب العمل. وقد يقتصر هذا التنظيم الجماعي على العاملين في منشأة واحدة ، وقد يمتد احياناً الى العاملين في صناعة او مهنة ، او في منطقة جغرافية معينة ، او قد يمتد هذا التنظيم ليشمل العمال على مستوى الدولة باسرها.

والعلاقات الجماعية هذه قد تتخذ شكلا ايجابيا او شكلا سلبيا ، فهي في وجهها الايجابي تتمثل في الاتفاقات الجماعية ، وفي مشاركة العمال في ادارة المنشأة ، وفي وجهها السلبي تتمثل في المنازعات الجماعية .

ولم يتضمن قانون العمل النافذ سوى معالجة موضوع المنازعات الجماعية ، (١) حيث افرد له الفصل الاول من الباب الثامن ، وسيكون محور دراستنا فيما يأتي :

اولاً/ تعريف منازعات العمل الجماعية :

عرفت المادة الثلاثون بعد المائة من قانون العمل ، المنازعات الجماعية بانها :

---

١) كان قانون العمل الملغى الرقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ قد عالج موضوع العقود الجماعية في الفصل التاسع والتنظيم المشترك للعمل في الفصل العاشر ، الا ان القانون النافذ خلا من احكام مماثلة في الموضوعين.
راجع في احكام القانون الملغى كتابنا ، الوجيز في قانوني العمل والضمان الاجتماعي. بغداد ١٩٨٤ ص ١٦٥ - ١٨٢.

الخلافات الجماعية ذات الاثر في المصلحة المشتركة للعمال ، التي تنشا بينهم وبين اصحاب العمل في مشروع او اكثر ، او في نطاق مهنة او صناعة او اكثر ، حول ماينجم عن تطبيق قانون العمل وتعليماته وعقوده الفردية من تضارب في وجهات النظر . وتأخذ هذه الخلافات صفة منازعات عمل ، اذ استعصى حلها على الفريقين المتنازعين بصورة ودية) .

ومن هذا التعريف يتضح انه لكي تتخذ الخلافات صفة منازعات العمل الجماعية، لابد من توافر الشروط الآتية : (٢)

١/ يتعلق الشرط الاول باطراف الخلاف ، حيث يجب ان يكون احد اطرافه (جماعة) من العمال ، وعلى هذا فانه لايشترط لكي يكون النزاع جماعيا ان يكون طرفاه بهذا الوصف ، فالخلاف القائم بين مجموعة من العمال وصاحب عمل واحد ، يعتبر نزاعا جماعيا باعتبار طرفه العمالي - جماعة - ، اما العكس - اذا تصورنا حصوله - فلا يجعل من هذا النزاع المفترض نزاعا جماعيا .

٢/ اما الشرط الثاني فيتعلق بموضوع الخلاف ، حيث تغلب في موضوع المنازعات الجماعية (المصلحة المشتركة للعمال) ، بخلاف الخلافات الفردية ، حيث تقوم على اساس المصلحة الفردية لاطرافها .

٣/ اما الشرط الثالث فيتعلق بالمرحلة التي يبلغها الاختلاف في وجهات النظر بين الطرفين ، حيث اوجب النص لاعتبار الخلاف نزاعا جماعيا ان يكون قد استعصى حله على الفريقين المتنازعين بصورة ودية . وبهذا يتيح القانون لممثلي الفريقين ومنظماتهما النقابية ان تبذل ماتستطيع من جهد لحل الخلاف وديا ، قبل ان تضفي عليه وصف النزاع الجماعي ، فاذا فشلت في ذلك اكتسبت الخلاف هذا الوصف ، ووجب حله وفقا للاسلوب الذي رسمه القانون .

ثانيا/ تسوية المنازعات الجماعية : -

رسم القانون في الفصل الاول من الباب الثامن طريقة تسوية المنازعات الجماعية وهذه الطريقة تتخذ المسارات الاتية :

---

٢) د. عدنان العابد : منازعات العمل الجماعية ، مجلة الحقوقي ، العددان الاول والثاني ، السنة الثالثة - بغداد ١٩٧١ ص ٤٨.

١/ مرحلة التوفيق :

اوجبت المادة (١٣١) من القانون ، عندما تبلغ الخلافات الجماعية ، مرحلة المنازعات ، - اي عندما يستعصي حلها من قبل الفريقين وديا - ، على صاحب او اصحاب العمل ذوي العلاقة ، وعلى الاجهزة النقابية العمالية ذات العلاقة ، (٣) ان تبادر كل من جهتها ، الى اخطار وزير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال ، بوقت واحد ، بالنزاع الذي نشب ، مع بيان خلاصة وافية عن اسبابه وتطوراته ، والاجراءات الواجب اتخاذها لمعالجته وحله .

وبعد ان يتلقى الوزير ورئيس الاتحاد البلاغ المطلوب من الجهة المعنية يقوم كل منهما منفردا ، ومن ثم مجتمعين بجهود توفيقية لحل النزاع الجماعي بالاسلوب الذي رسمته المادة (١٣٢) من القانون ، وخلاصته الاتي :

أ/ يتولى وزير العمل فور تلقيه الاخطار ، اجراء الاتصالات اللازمة مع اصحاب العمل ومنظماتهم ذات العلاقة لحثها على اتخاذ التدابير العاجلة لانهاء النزاع وحله وتسويته .

ب/ يتولى رئيس الاتحاد العام لنقابات العمال ، فور تلقيه الاخطار من الجهة النقابية المعنية ، الاتصال بجميع الاجهزة النقابية والفئات العمالية ذات العلاقة بالنزاع ، لحثها على اتخاذ التدابير العاجلة لمنع التازم في الموقف ، ودعوتها لسلوك الطرق الايجابية في التحري عن اسباب النزاع ، والعمل على ازالة اسبابه وتسويته بالطرق الودية .

جـ/ وبعد ان يقوم الوزير ورئيس الاتحاد ، او من ينيبانه ، بجهودهما المنفردة هذه يقومان بتبادل المعلومات حول ماتوصلت اليه مساعيهما ، ويتشاوران باستمرار حول الاجراءات الواجب اتخاذها لحل النزاع ، ويجتمعان معا الى ممثلي الفريقين ويبحثان معهم وجهات نظرهم المختلفة سعيا الى التقريب فيما بينهم ، والوصول الى حل يرضي الجميع . وبهذا يكون القانون قد اوكل الى كل من الوزير ورئيس الاتحاد او من ينوب عنهما مهمة (التوفيق) بين الفريقين المتنازعين لحل النزاع .

---

٣) وردت عبارة (او على الاجهزة النقابية ..) في النص خطا ، والصحيح (وعلى الاجهزة) لان الالتزام ملقى على الجانبين وليس على اي منهما.

ولقد حدد المشرع في المادة (١٣٢ /رابعا) حدا اقصى للوقت الذي تستغرقه الجهود التوفيقية هذه ، هو ثلاثة ايام من تاريخ الاخطار على الاكثر ، فاما ان تسفر هذه الجهود الى التوصل الى حل او تخفق في ذلك .

د/ فاذا توصلت مساعي التوفيق الى حل للنزاع الجماعي يعقد اجتماع برئاسة رئيس الاتحاد العام لنقابات العمال ، يتولى فيه المدير العام لدائرة العمل مهمة المقرر ، ويحضره ممثلون عن طرفي النزاع باعداد متساوية ، وينظم محضر بهذا الاجتماع ، تسجل فيه بنود الاتفاق على اربع نسخ اصلية توقع من جميع الحاضرين ، تودع احداها في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، والثانية في الاتحاد العام لنقابات العمال ، والثالثة لدى صاحب العمل ، والرابعة لدى العمال ، ويلتزم بهذا الاتفاق طرفا النزاع ، ويوضع موضع التنفيذ فورا . (٤) وبنجاح الجهود التوفيقية بالصورة المتقدمة يعتبر النزاع الجماعي منتهيا ، ويلتزم الطرفان بتنفيذ بنود الاتفاق ، الا ان القانون لم يفصح عن معالجة حالة امتناع اي من الفريقين عن تنفيذ الاتفاق بعد لقراره من قبل المجتمعين .

٢/ احالة النزاع على القضاء :

اذا فشلت مساعي الوزير ورئيس الاتحاد في التوصل الى حل للنزاع الجماعي خلال ثلاثة ايام من اخطارهما به ، وجب عليهما احالة النزاع بكتاب مشترك الى وزير العدل ليتولى عرضه على هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز للنظر فيه وحسمه بقرار قضائي وفقا للاجراءات الاتية : (٥)

أ/ يدعو وزير العدل هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز للانعقاد خلال ثمان واربعين ساعة على الاكثر من تلقيه كتاب وزير العمل ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال ، وتبقى الهيئة في حالة انعقاد دائم حتى تصدر قرارها في النزاع المعروض عليها .

---

٤) فجاء نص المادة ١٣٢/ رابعا مرتبكا ، حيث سقطت منه بعض العبارات ، مما افقده الوضوح ، وهو منقول تماما من نص المادة ١٣٢/د من القانون الملغى ، وبمقارنته بهذا النص نجد انه قد سقطت منه عبارة (ويحضر ممثلون عن طرفي النزاع). قبل عبارة (باعداد متساوية) ، وعبارة (تودع) قبل عبارة (احداها).

٥) انظر المواد ١٣٢/ خامساً وسادساً ، ١٣٣ ، ١٣٤ ، ١٣٥ من القانون.

ب/ لهيئة قضايا العمل في محكمة التمييز ، دعوة وزير العمل ورئيس الاتحاد او من يمثلهما ، وطرفي النزاع للاستماع الى اقوالهم ، ولها ان تتخذ الاجراءات كافة لغرض الفصل في النزاع .

جـ/ تصدر هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز قرارها خلال خمسة عشر يوما من تاريخ عرض النزاع عليها في جلسة علنية بحضور طرفي النزاع ، ويكون قرارها باتا ، ويعتبر الطرف المتخلف عن الحضور امام الهيئة رغم تبلغه ، مبلغا بالقرار .

وبهذا يكون قرار هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز قطعيا لايقبل الطعن فيه ، ويلتزم طرفا النزاع بتنفيذه خلال ثلاثة ايام من تاريخ صدوره .

٣- الاضراب :

عالج المشرع في المادة (١٣٦) من القانون احتمال امتناع صاحب العمل او اصحاب العمل عن تنفيذ قرار هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز ، (٦) فقرر في الفقرة اولا منها انه اذا امتنع هؤلاء عن تنفيذ القرار بعد ثلاثة ايام من تبلغهم به (جاز للعمال اصحاب العلاقة ان يتوقفوا عن العمل ، رتحسب لهم مدة التوقف خدمة يستحقون عنها جميع حقوقهم المقررة قانونا ، ويعاقب اصحاب العمل عن عدم التنفيذ) .

ويستخلص هذا النص مايأتي :

أ/ ان القانون اجاز للعمال بعد انتهاء المهلة الممنوحة لصاحب العمل لتنفيذ القرار ، دون ان يقوم بتنفيذه ، التوقف عن العمل ، اي اللجوء الى الاضراب .

وبهذا فان الاضراب في القانون العراقي ماهو الا وسيلة لاكراه صاحب العمل على تنفيذ القرار القضائي الصادر عن هيئة قضايا العمل ، ولايجوز للعمال ان يعمدوا اليه في اية حالة اخرى ، لاستخدامه كوسيلة للضغط على صاحب العمل للاستجابة لمطالبيهم قبل ان يستنفذوا كل الاجراءات التي سبقت الاشارة اليها .

٦) اغفل القانون معالجة حالة امتناع العمال عن تنفيذ قرار المحكمة ، بخلاف القانون الملغى الذي كان يقضي في المادة ١٣٣ / ب بان اي تمرد على القرار من قبل العمال (يعرض من ارتكبه الى الفصل من العمل دون اي تعويض كما يعرض الجهاز النقابي المسؤول عن التمرد للحل ، ويعرض اعضاءه للملاحقة القضائية).

وقد الزم القانون العمال في المادة (١٣٦ /ثانيا) بان (يبلغوا وزير العمل والشؤون الاجتماعية ، ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال معا ، باجراء التوقف عن العمل الذي يتخذونه فور مباشرتهم له ، وان يبينوا الاسباب التي حملتهم على ذلك ، والاحتياطات التي اتخذوها للمحافظة على الامن والنظام وحماية وسائل الانتاج ومقر العمل) .

ب/ بما ان الاضراب الذي يعلنه العمال ، يعتبر اضرابا مشروعا ، وحيث ان السبب فيه راجع الى صاحب العمل ، لذا فان الفترة التي يستغرقها تعتبر بصريح نص القانون خدمة العمال (يستحقون عنها جميع حقوقهم المقررة قانونا) . ويستمر استحقاقهم لهذه الحقوق طوال مدة الاضراب ، مهما طالت هذه المدة . وبهذا يختلف حكم القانون النافذ عن حكمه سابقه القانون رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الذي كان يقضي في المادة (١٣٦) منه بتحديد مدة الاضراب بيومين فقط ، فاذا انقضى اليومان دون ان ينفذ صاحب العمل القرار القضائي فانه وفقا لنص القانون الملغى (تتولى الوزارة بالتعاون مع الاتحاد ، والعمال اصحاب العلاقة ، وضع اليد على ادارة المشروع او المشاريع ، وكف يد اصحابها ، وتنظيم ادارتها وتسيير العمل والانتاج فيها ، من قبل موظفي الوزارة والعمال ، وتتولى الادارة الجديدة ، تنفيذ قرار المحكمة المعطل ، وتعويض العمال ، عن كل مالحق بهم من ضرر وعطالة ، وتكون جميع الاموال المنقولة وغير المنقولة العائدة لاصحاب العمل ، ضامنة لذلك) .

ومما تقدم يتضح ان استمرار صاحب العمل في الامتناع عن تنفيذ القرار القضائي لن يكون في صالحه ، مادام ملزما قانونا بان يدفع للعمال حقوقهم القانونية عن كامل مدة الاضراب .

جـ/ اشار النص الى ان (يعاقب اصحاب العمل عن عدم التنفيذ) دون ان يبين ماهية العقوبة التي تفرض عليهم في هذه الحالة .

الفصل الثالث
قضاء العمل

قد تنشأ بين طرفي علاقة العمل خلافات بشأن الحقوق الناشئة لاي منهما بموجب القانون او عقد العمل او غيرهما ، ومثل هذه الخلافات لابد ان تجد لها حلا امام القضاء .

وحرصا من المشرع على تنظيم اجراءات حسم الدعاوي العمالية ، فقد افرد الفصل الثاني من الباب الثامن من قانون العمل لقضاء العمل ، حيث تولى فيه تحديد تشكيلات هذا الجهاز واختصاصاته واجراءات التقاضي امامه ، وذلك علي التفصيل التالي :

اولا/ قضاء العمل : (١)

نظمت المادتان (١٣٧) و (١٣٨) من القانون تشكيل قضاء خاص باسم قضاء العمل على درجتين :

---

١) كان قانون العمل الملغى رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ قد قرر في الفصل الرابع عشر منه تشكيل قضاء للعمل على درجتين ، من محاكم العمل في المحافظات ومحكمة العمل العليا.
وكانت محكمة العمل في المحافظة تتشكل من قاض رئيسا وعضو يمثل العمال وآخر يمثل جانب الادارة او صاحب العمل. بينما كانت محكمة العمل العليا تتكون من هيئة عامة من تسعة اعضاء. ثلاثة قضاة يكون احدهم رئيساً للمحكمة وثلاثة اعضاء يمثلون جانب العمال وثلاثة اعضاء يمثلون الادارات واصحاب العمل.
وكان قضاء العمل هذا يرتبط بموجب المادة (١٤٨) من القانون الملغى بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، الا ان ارتباطه بها انتهى ، والحق بوزارة العدل بموجب نص المادة (١٠ / ٧) من قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الملغى الرقم ١٩٥ لسنة ١٩٧٨.
وبعد ذلك تعرض التشكيل المتقدم لقضاء العمل الى تعديل جذري بموجب قرار مجلس قيادة الثورة المرقم (٢٠٩) في ١٠ / ٢ / ١٩٨٢ ، الذي قضى بأن تنعقد محكمة العمل في المحافظة من قاض واحد ، وبذلك الغى تشكيلها الثلاثي. كما قضى ايضاً بالغاء محكمة العمل العليا وتشكيل هيئة في محكمة التمييز باسم (هيئة قضايا العمل) بدلا عنها.

١/ فقد نصت المادة (١٣٧) بان تشكل محكمة عمل او اكثر في كل محافظة ، وتنعقد من قاضٍ واحد يعينه وزير العدل بناء على اقتراح من رئيس محكمة الاستئناف .

٢/ ونصت المادة (١٣٨) من القانون على ان تشكل في محكمة التمييز هيئة ثلاثية تسمى - هيئة قضايا العمل - للنظر في الطعون المنصوص عليها في هذا القانون .
وعلى هذا ، فان الدعوى العمالية تنظر بمرحلتين ، بداءة وتمييزا .

ثانيا/ اختصاصات محكمة العمل :

حددت المادة (١٣٩) من القانون اختصاصات محكمة العمل على النحو الآتي :

١/ الدعاوي والقضايا والمنازعات المدنية والجزائية المنصوص عليها في هذا القانون وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال وقرارات مجلس قيادة الثورة .

٢/ القرارات المؤقتة في الدعاوي الداخلة في اختصاصها ، وفي حالة عدم وجود محكمة عمل فتختص محكمة البداءة بها ،

٣/ الدعاوي والمسائل الاخرى التي تنص القوانين على اختصاص محكمة العمل بها .

ومن هذا النص يتضح ان محكمة العمل تختص بجميع المنازعات المدنية والجزائية المنصوص عليها في قانون العمل والضمان الاجتماعي والقوانين الاخرى وقرارات مجلس قيادة الثورة المكملة لهما .

ثالثا/ اجراءات النظر في الدعوى :

تعمد الكثير من التشريعات المعاصرة - تيسيرا على العمل - في استيفاء حقوقهم عن طريق القضاء ، الى تبسيط اجراءات التقاضي في الدعاوي العمالية .
وكان القانون الملغي قد اخذ بهذا الاتجاه حيث قضى بما يلي :

١/ اعتماد اصول القضاء المستعجل في نظر الدعوى العمالية .

٢/ اجاز للمحكمة ان تعطي قرارها الاخير صفة النفاذ المعجل .

٣/ اعفى الدعوى العمالية من الرسوم القضائية . اذا كانت قد رفعت من المنظمات النقابية العمالية ، او العمال او المستحقين عنهم .

الا ان القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ لم ينص الا على اعتبار دعاوي العمل من الدعاوي المستعجلة . (٢)

رابعا/ الطعن في الحكم الابتدائي الصادر عن محكمة العمل :

اعتبرت المادة (١٤١) من قانون العمل ، الاحكام الصادرة عن محكمة العمل ، فيما لم يرد به نص خاص في هذا القانون قابلة للطعن فيها باحدى الطرق التالية :

١/ الاعتراض على الحكم الغيابي (٣) ويقع هذا الاعتراض امام المحكمة التي اصدرت الحكم ، وذلك خلال عشرة ايام من اليوم التالي لتبليغه . (٤)

٢/ اعادة المحاكمة (٥) : ويقع هذا الاعتراض امام المحكمة ، على ان يكون الحكم قد صدر بدرجة اخيرة في احدى الحالات التي حددتها المادة (١٩٦) من قانون المرافعات المدنية وهي :

أ/ اذا وقع من الخصم الاخر غش في الدعوى ، كان من شأنه التاثير على الحكم.

ب/ اذا حصل بعد الحكم اقرار كتابي بتزوير الاوراق التي اسس عليها ، او قضي بتزويرها .

جـ/ اذا كان الحكم قد بني على شهادة شاهد وحكم عليه بشهادة الزور .

---

٢) المادة (١٤٠) من قانون العمل ، انظر بشأن القضاء المستعجل ، الكتاب الاول / الباب العاشر / الفصل الاول من قانون المرافعات المدنية.

٣) انظر الكتاب الثاني / الباب الثاني / الفصل الثاني من قانون المرافعات المدنية.

٤) المادة (١٤٢) من قانون العمل.

٥) انظر الكتاب الثاني / الباب الثاني الفصل الرابع من قانون المرافعات المدنية.

د/ اذا حصل طالب الاعادة بعد الحكم على اوراق منتجة في الدعوى ، كان خصمه قد حال دون تقديمها .

وطبقا للمادة (١٩٨) من قانون المرافعات ، فان مدة طلب اعادة المحاكمة هي خمسة عشر يوما ، تبدأ من اليوم التالي لظهور الغش او الاقرار بالتزوير من فاعله ، أو الحكم بثبوته ، او الحكم على شاهد الزور ، او ظهور الورقة التي حيل دون تقديمها ،

٣/ التمييز : حيث اجازت المادة (١٤٣) من قانون العمل الطعن تمييزاً بالحكم الصادر عن محكمة العمل خلال ثلاثين يوما تبدأ من اليوم التالي لتبليغه.

وقضت المادة (١٤٤) بان لمحكمة التمييز تصديق او نقض الحكم المميز او الفصل في موضوع الدعوى وفقاً لاحكام القانون.

وخلاصة ماتقدم ان القانون قد اخضع الدعوى العمالية للاحكام المقررة في قانون المرافعات المدنية ، الى الحد الذي لاتكاد تستقل فيه بحكم مميز من الدعاوى الاخرى . واستكمالا لهذا المنهج قضت المادة (١٤٦) من القانون بان (تطبق احكام قانون المرافعات المدنية ، واحكام قانون اصول المحاكمات الجزائية ، كل في مجاله ، فيما لم يرد به نص خاص في هذا القانون).

خامساً / تقادم الدعوى العمالية : (٦)

قضت المادة (١٤٥) من قانون العمل بان (لاتسمع الدعوى بالحقوق والتعويضات المستحقة للعمال ، بعد مرور ثلاث سنوات على استحقاقها).

ويبدأ سريان هذا التقادم من التاريخ الذي يصبح فيه الحق واجب الاداء ، كما انه يخضع للاحكام المقررة في القانون المدني لوقف التقادم وانقطاعه.(٧)

---

٦) لابد من الاشارة هنا الى ان التقادم في القانون العراقي لايعتبر سببا لانقضاء الدين ، كما هي الحال في القوانين الغربية ، والقوانين العربية التي اخذت عنها وانما هو سبب لعدم سماع الدعوى عند الانكار ، وعليه فهو في قانوننا دفع اصلي لايقبل الا اذا انصب على اصل الدين وسببه.

٧) المادتان (٤٣٥) و (٤٣٧) من القانون المدني.

ولايمنع استمرار قيام العلاقة بين طرفي العقد من بدء سريان التقادم ، فالنص القانوني صريح في ان هذا التقادم يبدا سريانه اعتباراً من تاريخ الاستحقاق وليس من تاريخ انتهاء العقد.

مراجع الكتاب

اولاً / باللغة العربية

- د. اسماعيل غانم : قانون العمل – القاهرة – ١٩٦١.
- د. اكثم الخولي : دروس في قانون العمل – القاهرة – ١٩٥٦
- د. جلال العدوي : قانون العمل / القواعد العامة – الاسكندرية ١٩٦٧ – ١٩٦٨.
- د. جلال العدوي و د. حمدي عبد الرحمن : قانون العمل – المكتب المصري الحديث – الاسكندرية ١٩٧٣.
- د. حسن علي الذنون : احكام الالتزام – بغداد ١٩٦٤.
- د. حسن كبرة : اصول قانون العمل – ط ٣ – الاسكندرية ١٩٧٩.
- د. صادق مهدي السعيد : من حقوق وواجبات العمال واصحاب العمل في قانون العمل العراقي بغداد ١٩٦٢.
- د. صلاح الدين قورة : اختراعات العاملين والحقوق التي ترد عليها – رسالة دكتوراه – جامعة القاهرة ١٩٧٠.
- د. عبد المجيد الحكيم : الموجز في شرح القانون المدني العراقي جـ ١ – بدون تاريخ.
- د. عدنان العابد : منازعات العمل الجماعية – مجلة الحقوقي – العددان الاول والثاني – السنة الثالثة بغداد ١٩٧١.
- د. محمد لبيب شنب : شرح قانون العملي – ط ٣ – القاهرة ١٩٧٦.
- د. محمود جمال الدين زكي : قانون العمل الكويتي – مطبوعات جامعة الكويت ١٩٧٢.
- د. محمود جمال الدين زكي : قانون العمل – ط ٣ – القاهرة ١٩٨٣.
- د. هشام رفعت هاشم : قانون العمل الاردني – عمان – ١٩٧٣.

- د. يوسف الياس : الحمــاية القانونية للاجر في قانوني العمل العراقي والمصري. رسالة دكتوراه - جامعة عين شمس - القاهرة ١٩٧٧.
- د. يوسف الياس : بطلان تنازل العامل عن حقوقه - مجلة وعي العمال العدد ٥٠٥ في ١٧ / ٣ / ١٩٧٩.
- د. يوسف الياس : اجازة الولادة في قانون العمل والضمان - مجلة وعي العمال ، العدد ٥٣٣ في ٢٩ / ٩ / ١٩٧٩.
- د. يوسف الياس : العرض النقدي في حالتي الحمل والولادة - مجلة وعي العمال - العدد ٥٤٧ في ١٥ /١ / ١٩٨٠.
- د. يوسف الياس : قانون العمل العراقي - الجزء الاول - علاقة العمل الفردية بغداد ١٩٨٠.
- د. يوسف الياس : الحد الادنى للاجور - دراسة اقتصادية قانونية. منشورات المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل - بغداد ١٩٨٠.
- د. يوسف الياس : التفتيش العمالي في تشريعات العمل بالدول العربية الخليجية في ضوء مستويات العمل العربية والدولية - بحث قدم الى الحلقة الدراسية التي نظمها مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية في الشارقة/ ايار ١٩٨٢.
- د. يوسف الياس : الوجيز في قانوني العمل والضمان الاجتماعي ، بغداد ١٩٨٤.
- د. يوسف الياس : مصادر قانون العمل العراقي - مجلة العمل العربية العدد ٣٤ ، كانون الثاني - نيسان ١٩٨٥.

ثانياً / باللغة الفرنسية

-- Brun (A.) : La juris prudence en droit du travail. Sirey.. Paris 1967.

-- Brun (A.) et
Galland (H.) : Droit du travail - Sirey. Paris 1958.

-- Camerlynck et
Lyon - oaen : Droit du travail - Precis
Dalloz. sixieme edition. Dalloz Paris 1973.

-- Durand et Jaussaud : Traite de droit du travail.
Tome 1 Dalloz. Paris 1947.

-- Durand et Vitu : Traite de droit du travail
Tome 2. Dalloz. Paris. 1950 .

-- Freyria : Nullite du contrat de travail et relation du travail. Droit social. Dec. 1960.

-- Ollier (Pierre) : Droit du travail. Paris 1974.

-- Rivero et savatier : Droit du travail. collection Themis. Paris 1970.

-- Rouast et Durand : Precis de legislation industrielle. Dalloz. Paris 1927.

المحتويات